

**“LA CLAUSULA SOCIAL EN EL AMBITO
INTERNACIONAL. SU INCORPORACION
EN LOS ACUERDOS DE INTEGRACION
SUSCRITOS POR CHILE.”**

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales
Julio César Cuevas García

Álvaro Enrique Pérez Hernández

Profesor guía: Ricardo Juri Sabag

INDICE . .	4
INTRODUCCION . .	6
CAPITULO PRIMERO: La Globalización . .	8
1. Consideraciones generales. . .	8
Beneficios y Costos de la Globalización. . .	10
COSTOS. . .	13
Apertura de los Mercados Laborales. . .	16
CAPITULO SEGUNDO: Origen y Concepto de Derecho Internacional del Trabajo. . .	21
1. Los Convenios Internacionales del Trabajo. . .	22
2. Las Recomendaciones Internacionales del Trabajo. . .	23
3. Los Convenios Fundamentales de la OIT. . .	24
Principio de la Libertad Sindical: Los Convenios Internacionales del Trabajo n° 87 y 98. . .	25
4.- Los Mecanismos de Control de la OIT, en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo. . .	26
FUNDAMENTOS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO. . .	28
FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO. . .	29
ARGUMENTOS EN FAVOR Y EN CONTRA DE LAS NORMAS LABORALES INTERNACIONALES. . .	32
CAPITULO TERCERO: La Cláusula Social. . .	34
Concepto de Cláusula Social y Cláusula social Unilateral. . .	34
Antecedentes Históricos. . .	38
Diferencias con la Carta Social. . .	47
Debate actual acerca de las cláusulas sociales. . .	49
Argumentos favorables de la cláusula social. . .	49
Argumentos contrarios a ella. . .	50
Caso del Dumping Social. . .	51
CAPITULO CUARTO: “La Cláusula Social en el ámbito Internacional”. . .	55
1.- CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT . . .	55
2.- INCORPORACIÓN DE LAS CLAUSULAS SOCIALES EN LOS ACUERDOS DE INTEGRACION ECONOMICA. . .	57
2.A.- Caso de la Unión Europea y el Consejo de Europa Unión Europea (UE). . .	57
2.B. El Mercosur o Mercado Común del Sur. . .	62
2.C Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norteamérica. . .	66
2.D. Tratado de Libre Comercio con Canadá. . .	69
CAPITULO QUINTO: Instrumentos Alternativos. . .	70
2. Otros Instrumentos. . .	74
Los Códigos de Conducta Voluntarios. . .	74
El Etiquetado Social. . .	77
CONCLUSION. . .	79
BIBLIOGRAFÍA OCUPADA. . .	80

INDICE

Página

PORTADA	
INDICE	
06 AGRADECIMIENTOS	
INTRODUCCION	
12 CAPÍTULO PRIMERO: La Globalización	
19 2. Beneficios y Costos de la Globalización. Beneficios.	
26 Costos.	
34 3. Apertura de los Mercados Laborales.	
47CAPITULO SEGUNDO: Origen y Concepto de Derecho Internacional del Trabajo.	
51 1. Los Convenios Internacionales del Trabajo.	
53 2. Las Recomendaciones Internacionales del Trabajo.	
54 3. Los Convenios Fundamentales de la OIT.	
57 Principio de la Libertad Sindical: Los Convenios Internacionales del Trabajo n° 87 y 98.	
62 4.- Los Mecanismos de Control de la OIT, en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo.	
66 Fundamentos del Derecho Internacional del Trabajo	
70 Fuentes del Derecho Internacional del Trabajo	
76 Argumentos a favor y en contra de las Normas Laborales Internacionales.	
82 CAPITULO TERCERO: La Cláusula Social.	
82 1. Concepto de Cláusula Social y Cláusula social Unilateral.	
94 2. Antecedentes Históricos.	
117 3. Diferencias con la Carta Social.	
123 Debate actual acerca de las cláusulas sociales.	
123 Argumentos favorables de la cláusula social.	
126 Argumentos contrarios a ella.	
129 Caso del dumping social.	
136 CAPITULO CUARTO: “La Cláusula Social en el ámbito Internacional”.	
138 1.-Convenios Fundamentales de la OIT	
141 2.-Incorporación de la Cláusula Social en los acuerdos de integración Económica, especialmente en los acuerdos suscritos por Chile.	

142 2.A Caso de la Unión Europea y el Consejo de Europa.
152 2.B El Mercosur o Mercado Común del Sur.
165 2.C Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norteamérica.
171 2.D Tratado de Libre Comercio con Canadá
CAPITULO QUINTO: Instrumentos Alternativos.
173 1.Los Sellos de Calidad Social. La Norma SA8000.
185 2.Otros Instrumentos.
186 a) Los Códigos de Conducta Voluntarios.
193 b) El Etiquetado Social.
198 CONCLUSION.
200 BIBLIOGRAFÍA.
205 SITIOS DE INTERNET CONSULTADOS
AGRADECIMIENTOS

"A los profesores Ricardo Juri S. y a la profesora María Eugenia Montt R. por la colaboración en este trabajo y, a nuestros padres, por su apoyo constante, devoción y por habernos otorgado las herramientas necesarias para desarrollarnos no sólo como profesionales sino que también como personas"

INTRODUCCION

El proceso de globalización abre posibilidades de acelerar el crecimiento económico mundial, incrementar la creación de empleo y reducir la pobreza. Sin embargo, nada asegura que esto vaya a resultar en una mayor justicia social. Nada asegura tampoco una distribución equitativa de los beneficios de la apertura, dentro de un país.

De la misma manera, la globalización del comercio ha reactualizado el antiguo problema de las ventajas competitivas entre países basadas en las desigualdades de los costos laborales. Precisamente, una de las razones que originó la creación de la OIT fue la idea de recurrir a normas internacionales de trabajo para que los países pudiesen mejorar las condiciones de trabajo, en sus empresas, sin temor a quedar en desventaja en los mercados internacionales, frente a empresas de otros países; se pensaba, entonces, que la mejora de las condiciones de trabajo suponía un aumento de los costes laborales y, por tanto, una pérdida de competitividad.

Es así como la apertura económica y la liberalización del comercio han reavivado el debate sobre la "cláusula social", es decir, el debate sobre la pertinencia de establecer penalizaciones, bajo la forma de restricciones comerciales, a los países que contravengan ciertas normas o derechos laborales básicos, en el comercio internacional. Se trataría de garantías a incorporar en los acuerdos internacionales para asegurar que la liberalización gradual de los mercados va acompañada de mejoras en las condiciones de trabajo.

Cuando, en diciembre de 1993, concluyó en Marrakech la negociación de la Ronda Uruguay, diversos sectores y, en particular, el Gobierno de los EE.UU., estimaron que había quedado injustamente excluido de los acuerdos el tema de la cláusula social. Se pactó, entonces, que esta cuestión sería discutida en los trabajos preparatorios para el establecimiento de la Organización Mundial del Comercio.

Posteriormente, en la cumbre sobre empleo en Detroit, fue el Gobierno de Francia el que levantó el tema de la cláusula social, argumentando que si bien es justo aceptar la competencia debido a bajos salarios, esta situación, no debería llevar a que se acepte también la violación de las normas laborales básicas en el comercio internacional. Estas normas deberían evolucionar a la par con el desarrollo económico, con un sistema de control que vigile su aplicación. Estados Unidos, se pronunció también a favor, pero matizando que la cláusula debería limitarse solamente a algunos derechos fundamentales de los trabajadores, basados quizá en las normas OIT.

Este tema fue asimismo abordado por el Director General de la OIT en su Memoria a la Conferencia Internacional de Trabajo, de 1994. En su opinión, la OIT no puede sustraerse al debate sobre la cláusula social, pero tampoco debe propugnar restricciones al comercio internacional ni la igualación obligatoria de los costos sociales. Una de las soluciones sería basarse en la voluntad de promover el progreso social y utilizar las normas internacionales de trabajo para evaluar y monitorear los adelantos sociales realizados por los Estados, gracias a la liberalización de los mercados internacionales.

Los derechos fundamentales de los trabajadores que es necesario hacer respetar en el comercio internacional son los relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, la

abolición del trabajo forzoso, la no discriminación en el empleo; y la erradicación del trabajo infantil

En lo que se refiere a los gobiernos, sus posiciones han variado desde un fuerte rechazo a la cláusula social (países del sureste asiático) hasta una aprobación moderada de la misma, sobre todo por parte de algunos países industrializados (EE.UU., Francia, Alemania); siempre que estuviera limitada a ciertos derechos básicos, y se aplicase sobre todo mediante la persuasión, más que a través de sanciones comerciales.

Dentro de la OIT, el paso siguiente fue la discusión de estos temas en un Grupo de Trabajo del Consejo de Administración, que preparó el documento "Dimensiones Sociales de la Liberalización del Comercio Internacional" (OIT, año 1994). El documento desarrolla, por una parte, la propuesta del Director General dentro de lo que llama una vertiente "liberalización del comercio" en la acción de la OIT; y analiza, por otra parte y con mayor detalle, la posible inserción de la OIT en lo que denomina "una vertiente social en la liberalización del comercio".

El documento analiza la difícil cuestión de determinar las normas fundamentales cuya violación podría dar lugar a sanciones comerciales; discutiendo, asimismo, el problema de determinar qué se entiende por nivel "normal" de protección social. Considera, en este sentido, que en la medida que la liberalización del comercio descansa en la libertad de negociar y de contratar, sólo podrían considerarse "normales" las condiciones establecidas libremente, en el mercado de trabajo, entre la oferta y la demanda. Por lo que la liberalización del comercio exigirá, como mínimo, la posibilidad de que los trabajadores puedan negociar libremente sus condiciones de trabajo. En el ámbito colectivo, se trata, desde luego, de la libertad sindical y de negociación colectiva, tal como se establecen en los Convenios número 87 y número 98, de la OIT; y en el plano individual, de la prohibición del trabajo forzoso, de que se ocupan los Convenios número 29 y número 105.

Por medio de este trabajo, trataremos de lograr analizar en primer lugar lo que es el fenómeno de la Liberalización Mundial de los Mercados y su creciente influencia en la clase trabajadora, las Normas Internacionales, el concepto e importancia de la Cláusula Social en la contratación pública y la existencia y tratamiento de estas Cláusulas en los Tratados Internacionales suscritos por Chile.

CAPITULO PRIMERO: La Globalización

1. Consideraciones generales.

Desde hace bastante tiempo que hemos estado escuchando estos términos de manera continua, como si fueran dos doctrinas que avanzan a pasos agigantados ante nuestros ojos, llegando para quedarse entre nosotros. Pues bien, analizando este capítulo, podremos percatarnos que nos encontramos ante un movimiento que no es muy simple, que abarca una serie de elementos políticos, económicos, tecnológicos y culturales.

En primer lugar, debemos desentrañar el concepto de globalización.

Muchos han sostenido que este concepto es una ideología pero, ¿qué tan cierto es esto? La globalización, ¿es realmente una ideología?

La ideología carece de un solo concepto, es más, posee multiplicidad de definiciones dependiendo el punto de vista de donde se mire.

En el campo de la filosofía, Foulquié¹ lo define como un “sistema más o menos coherente de ideas, opiniones o dogmas que un grupo social o un partido presentan como exigencia de la razón, pero cuyo resorte efectivo se halla en la necesidad de justificar empresas destinadas a satisfacer aspiraciones interesadas y que es, sobre todo, explotado para la propaganda”.

Desde un punto de vista de la sociología define Pratt Fairchild² la ideología como un “conjunto de ideas, creencias y modos de pensar característicos de un grupo, nación, clase, casta, profesión u ocupación, secta religiosa, partido político, etc. Están condicionadas y determinadas por la situación geográfica y climática, por las actividades habituales y por el medio cultural de sus respectivos grupos. No se excluyen mutuamente de un modo necesario y pueden invadirse recíprocamente. Así, por ejemplo, dos individuos de la misma nacionalidad, pero de diferentes ocupaciones, pueden compartir su ideología nacional, pero diferir en sus respectivas ideologías profesionales”.

Por último Rodrigo Borja³, en su enciclopedia política, lo define como un “sistema de ideas, creencias y valores filosófico-políticos sobre el fenómeno humano y el fenómeno social”. Agrega el mismo autor que “dicen lo que hay

que hacer desde el poder y para quien, mientras que los esquemas programáticos, que son un desprendimiento de ellas, señalan el cómo y el cuánto de tales acciones”.

Por otro lado, la globalización se trata de un proceso desencadenado o motivado por el avance tecnológico que lleva al desarrollo económico de los países. Es por esto que podemos definirla como un proceso de integración económica, política y cultural de los pueblos, donde confluyen la liberalización comercial, el progreso tecnológico, la

¹ [FOULQUIÉ, Paul. Diccionario de filosofía.](#) Barcelona, Labor, 1967

² PRATT FAIRCHILD, Henry. Diccionario de Sociología. México, Fondo de Cultura Económica, 1997

³ BORJA, Rodrigo. Enciclopedia de la política. México, Fondo de Cultura Económica, 1997.

internacionalización de la producción, la creciente movilidad de los capitales y la pujanza de los nuevos sistemas de comunicación e información⁴.

Y el orden que damos a los elementos económicos, políticos y culturales, no es aleatorio. En primer lugar la necesidad de satisfacer nuestras necesidades es la que nos ha llevado desde el comienzo de nuestra historia al intercambio de productos, el cual se ha visto potenciado a través de los siglos. En la búsqueda de materias primas de intercambio, el “gobernante” de alguna localidad manifestó, a través de la guerra, su intención de adquirir nuevas fuentes, de tal forma que se dan los primeros actos políticos, en el que a través de la guerra, se logra la integración de nuevos territorios, terminando con la absorción cultural del territorio conquistado. En el presente, dicha satisfacción de necesidades aún es necesaria; los avances en tecnología han hecho de este intercambio, algo muy sencillo y de bajo costo; no podía sino, continuar este proceso con una integración política, de tal manera que de una forma más eficiente se puedan adquirir los productos necesarios. Por último, la creación de estos entes políticos entre distintos estados, no lleva a más que hacer que las distintas culturas se mezclen tal como ha sucedido durante toda nuestra existencia.

Desde la perspectiva de la cual interpretamos a la globalización, a simple vista se podrá determinar que no consideramos que la globalización sea una ideología.

En primer lugar, la globalización atiende a un proceso que se ha desarrollado desde los inicios del hombre y que ha surgido producto de la necesidad natural del hombre por satisfacer sus necesidades que, con el correr de los siglos se fueron incrementando y especializando.

Segundo; es un proceso que se caracteriza por la internacionalización de las economías y su interdependencia, debido a la apertura del comercio y el desarrollo en transportes y telecomunicaciones.

No lo podemos concebir como un sistema de ideas, por el hecho ya mencionado de ser un proceso. Y lo único en que se parece a la ideología es en el ser un fenómeno humano.

Ciertos modelos que se han ido imponiendo desde el denominado “consenso de Washington”⁵. Hay quienes ven en estas medidas, una intención de creación o de imposición de una nueva ideología. Pero tienden a confundir lo que es globalización con el liberalismo o neo liberalismo (como lo prefieren llamar algunas personas en estos tiempos). Además, un grupo de medidas abstractas y dadas como recomendación de medidas que una economía debe tomar en miras a la superación de la pobreza y el desarrollo, no pueden constituir un sistema de ideas, formulado no abstracto, en donde se busca la imposición de un modelo para toda la sociedad de forma imperativa.

Ya dejamos en claro que la globalización en sí no es una ideología sino que un proceso que se ha ido desarrollando desde cientos de años. Pero ahora, debemos analizar las formas en que se ha ido concretando este proceso.

Hoy en día, al ver nuestro mundo, podemos darnos cuenta que el avance experimentado durante el siglo pasado se tradujo en cambios vertiginosos para la población en general, nuevas técnicas y conocimientos en todas las áreas fueron implementadas traduciéndose en crecimiento y desarrollo de países con el consiguiente mejoramiento de áreas como son la salud, el área social, tecnológica, educativa, etc. Hoy no es raro ver distintas marcas de productos de consumo, fabricados en múltiples regiones o países del globo, en nuestra habitación. Tampoco es raro ver fusiones de grandes transnacionales o

⁴ José Omar Escudero. ¿Es la Globalización una ideología? Academia Nacional de Estudios Políticos Estratégicos. Año 2004.

⁵ WIKIPEDIA. Enciclopedia libre on-line. “Globalization”. <http://en.wikipedia.org/wiki/Globalization>

transferencias financieras de un país a otro. Esto no es casualidad y responde al proceso de la globalización. ¿Por qué? Porque no fue un hecho de la naturaleza lo que lo produjo sino que el desarrollo de los países que han entendido que viven en un planeta compartido por otros, que es prácticamente imposible abastecerse por sí mismos y que, por el contrario, necesitan relaciones con otros estados para subsistir. Y de qué manera han concretado estas relaciones de interdependencia; a través de los Tratados Internacionales, ya sean bilaterales o multilaterales; porque estos pasaron a ser la materialización del deseo del hombre por satisfacer sus necesidades.

La globalización implica considerar el mundo como el mercado, fuente de insumo y espacio de acción, tanto para la producción como para la adquisición y la comercialización de los productos. Sus principales características son el aumento del comercio exterior y de la exportación de capitales, el menor uso de materias primas y la mayor "desmaterialización" del producto.

Principal elemento de este concepto es la tecnología pues es a través de ella que el hombre desarrolla estos productos para luego comercializarlos a través del mercado. A su vez, cada vez más, este va dependiendo del producto servicio para subsistir y crecer. Basta con revisar las cifras de los mercados desarrollados para percatarnos que los servicios son la fuente mayoritaria que abastece el PIB de los países desarrollados de América, Asia y Europa.

Como dijimos, la globalización es un proceso que llegó para quedarse y que provoca una serie de efectos.

Como se trata de un proceso que requiere de varios actores que vayan actuando conjuntamente y más o menos hacia un mismo fin, podemos afirmar que ella ayuda a fomentar y consolidar las relaciones entre los Estados, preservando la paz y la colaboración internacional a través del comercio, la tecnología y la educación; elementos que envuelven todos los aspectos de la vida de un país. A continuación veremos los beneficios y costos que la globalización acarrea.

Beneficios y Costos de la Globalización.

Es importante destacar que todo proceso trae consecuencias, las cuales pueden ser positivas o negativas y, la globalización no es la excepción a la regla.

A continuación analizaremos los beneficios y costos de la globalización

BENEFICIOS.

La verdad es que la globalización es un mecanismo claro para la modernización; la gente vive mejor en un mundo moderno que en un mundo atrasado. Un indicador a nivel mundial es la esperanza de vida; en 1955 era de 48 años versus los casi 70 años de ahora (Chile tiene una esperanza de 76,7 años)⁶. La mortalidad infantil en 1955 era de 148 por mil y en 1998 es de 59 por mil. Se podrían elaborar índices ilustrando el mejoramiento experimentado por los trabajadores ahora en relación a 40 años atrás en salud, vivienda, vestuario y alimentación.

Las ganancias más obvias desde un punto de vista económico se encuentran en la intensificación del comercio entre los países integrados al proceso globalizador, ya que la

⁶ www.who.int/whr/2004/en/09_annexes_es.pdf . Página de la OMS.

integración permite un mejor aprovechamiento de las ventajas comparativas, otorgándose un mayor papel a la especialización y eficiencia; países con ventaja comparativa en algunos productos pueden verse limitados para su aprovechamiento si el acceso a otros mercados está restringido. Los beneficios aumentarán cuanto más heterogéneos sean los países y por tanto más complemento exista en los bienes posibles a intercambiar.

Los principales aspectos son:

a) Adquisición de la tecnología moderna: Existe una ventaja de ser un país en vías de desarrollo. Se puede aprovechar la tecnología moderna que ha sido desarrollada por los países desarrollados. No tienen ningún sentido que un país en vías de desarrollo destine recursos para “reinventar la rueda”⁷.

En el siglo XX la electricidad, el automóvil y el teléfono han sustituido en casi todos los países del planeta a las velas, los caballos y las señales de humo. Para que un país pueda crecer rápidamente y mejorar el Standard de vida de la gente, requiere incorporar la tecnología moderna.

En el caso chileno cerca del 40% del mayor ritmo de crecimiento de la década reciente está asociado a la incorporación de tecnología moderna.

b) Acceso e incorporación de las nuevas ideas que hay en el mundo: A comienzos del siglo XV China era el país que estaba a la vanguardia mundial en ciencia y tecnología. Análogamente, el mundo islámico había alcanzado un nivel científico muy sofisticado para la época. En esa época, en términos comparativos, el mundo occidental (Europa y después se incorpora EE.UU.), estaba bastante atrasado (después de varios siglos de oscurantismo de la época feudal). ¿Qué pasó en China y en el mundo occidental después del siglo XV que generó el notable progreso de una región y el estancamiento de la otra?⁸

Uno de los factores importantes lo constituye la actitud cultural frente a la receptividad de nuevas ideas. En el mundo occidental y particularmente en EE.UU., ha habido una valorización creciente de las nuevas ideas, “vengan de donde vengan”; los inventores (científicos, tecnólogos) y gente creativa (artistas, escritores) han adquirido un gran reconocimiento social y económico. En cambio, China y el mundo islámico estuvieron durante bastante tiempo aislados del mundo externo; incluso, prevalecía una actitud hostil frente a ideas innovadoras que pudieran afectar el statu quo conservador tradicional.

La introducción de nuevas ideas genera una dinámica retroalimentadora positiva. Obliga a cuestionar y entender las nuevas ideas. En breve, obliga a pensar. Para aprovechar los beneficios que ofrece la globalización, los países latinoamericanos tienen que tener la capacidad de generar pensamiento propio.

El siglo XXI ha sido rotulado como el siglo del conocimiento. Los países podrían clasificarse en 3 grupos⁹:

1. Países productores de ideas; que incluye actualmente esencialmente a los países desarrollados.

2. Países usuarios de ideas; que corresponde a países en vías de desarrollo que invitan a inversionistas extranjeros del tipo enclave, que tiene un efecto reducido sobre el know how tecnológico del país.

⁷ Esto se realiza a través de los royalties a la tecnología.

⁸ Revista “The Economist”. Diciembre de 1999.

⁹ Romer (1993) usa la dicotomía países productores de ideas y países usuarios de ideas

3. Países adaptadores de ideas; que corresponde a países en vías de desarrollo que adquieren la tecnología moderna, a la cual le introducen innovaciones para considerar las especificidades locales. Para hacer esto se requiere que haya especialistas locales que entiendan las nuevas ideas y los procesos tecnológicos modernos. Esta es la 1ª etapa para que un país en vías de desarrollo pueda eventualmente llegar a convertirse en un país productor de ideas.

c) Mayor competencia y eficiencia: La inserción de un país en la economía global introduce la presión de la competencia en los mercados locales. Esto obliga a la economía local a la reasignación de los recursos productivos de acuerdo al principio de ventajas comparativas. Esto genera un aumento de eficiencia y de bienestar. El país se especializa en la producción de aquellos bienes que puede producir a un menor costo relativo. Los consumidores del país pueden adquirir una mayor variedad de bienes de mejor calidad y de menor precio¹⁰.

Dado el contexto de la globalización los productores locales están compitiendo con cualquier productor de todo el resto del mundo. Esto obliga a la introducción, adaptación y uso del mejor proceso productivo existente (“best practice”).

Uno de los resultados concretos de un país que se globaliza lo constituye la expansión de las exportaciones, las cuales comienzan a transformarse en el motor de crecimiento de la economía. En el caso chileno, las exportaciones prácticamente duplicaron su participación en el PIB, al aumentar del 15% (PIB) en la década de 1970 al 30% (PIB) en la década del 90'. Ni hablar de la explosión de exportaciones de nuestros productos luego de la entrada en vigencia de los últimos tratados internacionales con EE.UU., la Unión Europea y Corea que llevaron casi a duplicar las exportaciones respecto de finales de los 90'. Antes de la globalización, los productores chilenos producían para los consumidores que estaban localizados en la misma comuna donde estaba ubicada su respectiva fábrica. La globalización cambia la mentalidad de los empresarios locales; para estos empresarios ahora “su mercado es el mundo”.

Las visitas de los empresarios chilenos al exterior les permiten hacer nuevos contactos y conexiones y concretar nuevos negocios. Se genera una especie de ciclo virtuoso en que el éxito exportador abre nuevas perspectivas para la exportación de distintos bienes de una categoría difícil de anticipar previamente.

d) Acceso a nuevas fuentes de financiamiento: Los países en vías de desarrollo se caracterizan por tener un nivel relativamente bajo de ahorro e inversión. La globalización permite el acceso a una extensa y variada gama de fuentes financieras que posibilita la expansión de la oferta de créditos tradicionalmente accesible a un país¹¹.

En el caso chileno, los flujos de capitales (inversión extranjera y portafolio) experimentaron un notorio incremento durante la década de 1990.

Esto ha contribuido a aumentar el nivel de inversión a un nivel sin precedente en la historia económica local; este nivel ha alcanzado al 28% (PIB) en la década del 90. Hoy en día, y luego de soportar las crisis mundiales de finales de los 90', Chile ha retomado la senda del crecimiento luego de la firma y ratificación de múltiples tratados bilaterales donde destacan los celebrados con EE.UU. Corea y la Unión Europea.

En síntesis, podrían sintetizarse todos los beneficios que la globalización ha generado en el caso chileno con el siguiente indicador. La tasa histórica de crecimiento económico

¹⁰ Chile explota y exporta el 30% del cobre en el mundo a los costos productivos más bajos del mercado cuprífero internacional.

¹¹ Producto de este fenómeno surgieron instituciones financieras como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial.

era en Chile cerca del 4% antes de 1980. Gracias a la globalización, se ha alcanzado una nueva trayectoria de crecimiento económico con una tasa superior al 6%. Esto ha permitido casi duplicar en 12 años el ingreso per cápita chileno.

COSTOS.

Un mundo globalizado genera diversos costos a nivel de un país específico.

Conceptualmente, un aumento de la globalización implica la generación de un mundo más interconectado. Esto implica un aumento en la interrelación y en la interdependencia entre los países. Desde la óptica de un país específico A, lo que suceda en cualquier otro país, va a tener un efecto sobre el país A.

Se tiene un mundo en el cual hay gran volatilidad; los países están expuestos a shocks externos. Los países en vías de desarrollo son más vulnerables a estos shocks, particularmente a los de naturaleza negativa. El caso reciente de la crisis asiática ilustra este planteamiento; los países latinoamericanos, no estando involucrados en absoluto en los desequilibrios macroeconómicos de los países asiáticos, experimentaron un severo shock negativo.

a) Existencia de shocks externos: La globalización le permite a un país en vía de desarrollo alcanzar una trayectoria de mayor crecimiento económico; pero a cambio, este país en vías de desarrollo queda expuesto a shocks externos. En otras palabras, hay un aumento de bienestar pero asociado a mayor inestabilidad¹².

La existencia de shocks externos produce variabilidad en el salario y en el número de meses trabajados por los trabajadores. En consecuencia, esto genera volatilidad e inestabilidad en el ingreso familiar.

Un país, al incorporarse a la economía global, queda también expuesto a los shocks existentes en un mundo competitivo. Toda empresa productiva puede ser eliminada del mercado por alguna empresa externa que ha logrado incrementar su eficiencia y reducir los costos de producción. Luego, empresarios y trabajadores de cada empresa tienen total incertidumbre respecto a la supervivencia futura de su empresa.

En síntesis, la globalización genera inestabilidad e incertidumbre para todos, respecto a la evolución de sus ingresos futuros.

b) Existencia de libre movilidad: En la economía globalizada existe libre movilidad de bienes (libre comercio), libre movilidad de inversiones, libre movilidad de tecnologías, libre movilidad de capitales. En este mundo global todo es móvil, todo se puede mover a través de la frontera de los países, menos una cosa. Existe inamovilidad de trabajadores entre países, particularmente trabajadores de países en vías de desarrollo que quieren ir a trabajar a países desarrollados.

Cuando un país (particularmente un país en vía de desarrollo) tiene que implementar un programa de reformas estructurales o un programa de ajuste debido a un shock externo negativo, el costo de estos programas recae en el factor que no puede salir (escapar) del país, el factor trabajo. Esto es lo que se ha visto recientemente en América Latina, en que

¹² Chile se vio afectado en la última mitad de la década pasada por la crisis asiática debido a la gran dependencia que tenía con esa región. El 30% de sus exportaciones se dirigían hacia allá. El descalabro financiero hizo caer a Chile en un negro período donde el desempleo subió a tasas de dos dígitos y la economía local se estancó.

ante las diversas crisis experimentadas, el factor capital (que tiene alta movilidad) se va, y el factor trabajo se tiene que quedar para pagar la cuenta. El costo de las crisis las pagan principalmente los trabajadores.

Un problema adicional generado por la alta movilidad del factor capital, es la erosión que experimenta la capacidad de los gobiernos de un país para recaudar impuestos. Dada su gran movilidad, el factor capital puede eludir los pagos tributarios locales y buscar refugio en “paraísos tributarios”. La consecuencia de esto es que se incrementa la carga tributaria de los factores productivos locales, particularmente los trabajadores, que no disponen de mecanismos de evasión extraterritorial.

c) Efectos sobre el mercado laboral: La globalización tiene efectos diferentes sobre los trabajadores de un país.

Los trabajadores que poseen la calificación adecuada que les permite movilidad intersectorial y flexibilidad en la función productiva, están mejor preparados para enfrentar una economía global. En cambio, aquellos trabajadores sin calificación, o bien, que poseen una determinada habilidad específica que puede quedar obsoleta, pueden experimentar serios costos. En otras palabras, en un mundo en que hay cambios permanentes inducidos por reestructuraciones productivas e innovaciones tecnológicas, los trabajadores con mayor capacidad de adaptación ante nuevas funciones, serán beneficiados; en cambio, los otros, experimentarán pérdidas de todo tipo.

La globalización, a través de la intensificación del libre comercio de bienes y de la incorporación de una gran cantidad de países en vías de desarrollo muy abundantes en mano de obra de bajo costo (China, India) ha incrementado el nivel de competencia en el mercado laboral de trabajadores de baja calificación. En un mundo en que hay alta movilidad de todos los otros factores productivos, el factor fijo a nivel de cada país, i.e. el trabajador no calificado, absorbe gran parte de los costos de la competencia mundial.

La consecuencia de todo esto es un aumento en el diferencial de remuneraciones, a nivel de un país específico, país desarrollado y país en vía de desarrollo, (América Latina), entre trabajadores calificados y trabajadores no calificados.

En síntesis, la globalización, a través de su impacto en el mercado laboral local de una economía latinoamericana, está incrementando la desigualdad de ingresos entre trabajadores calificados y no calificados.

Adicionalmente, el principio básico de estabilidad del empleo vía inamovilidad laboral, pierde sustentación. En la economía global, no hay fuente laboral garantizada; desaparece la noción de “un mismo empleo para toda la vida”. Cualquier empresa puede desaparecer, debido a la competencia del mercado. Los trabajadores se van a tener que acostumbrar a rotar entre distintos tipos de empleo. Pero, debieran estar capacitados para hacer esto de manera exitosa.

Por otra parte, se erosiona el poder de los sindicatos. En la economía cerrada, en que operan muy débilmente las fuerzas de la competencia, el conflicto es a nivel intraempresa; los sindicatos defienden los intereses de los trabajadores contra los empresarios. En la economía global, el “enemigo” de los trabajadores no es el empresario. La subsistencia misma de la empresa es la que está amenazada por las fuerzas de la competencia global. Si la empresa deja de ser competitiva, pierden los trabajadores y también pierde el empresario. Entonces, ¿cuál es el rol de los sindicatos?, ¿cuál es el “enemigo” de los trabajadores en un mundo globalizado?

La globalización genera dentro del mercado de trabajo mayor movilidad de trabajadores. La pregunta sería si esto es bueno o malo. La respuesta es compleja; no es ni bueno, ni malo, depende de lo que estemos hablando. Por ejemplo, el empleo público, es empíricamente un empleo estable, un empleo para toda la vida. Esto, genera un funcionamiento altamente ineficiente; da lo mismo si es empleo público o privado donde exista inamovilidad. No hay incentivo o presión para hacer las cosas de forma distinta.

La globalización genera empleos part-time. Esto es una cosa muy positiva, porque es una oportunidad para que las mujeres y los jóvenes puedan incorporarse al mercado del trabajo y puedan financiar sus estudios u otros tipos de actividades¹³.

Por otro lado, se dice que la globalización genera una especie de informalización vía subcontratación de los empleos; las empresas empiezan a subcontratar trabajos a trabajadores informales. La informalidad es definida como gente que no tiene contrato legal, lo cual implica que no tiene ni previsión ni salud. La pregunta desde el punto de vista económico es, ¿cuál es la mejor opción alternativa para esos trabajadores informales?, ¿por qué aceptan ser informales en vez de ser formales? Como trabajador informal nadie le paga las vacaciones y no tiene previsión. La respuesta es simple: como cuidador de auto gana 150 mil pesos al mes, y los empleos que le han ofrecido, le pagan cien mil pesos por mes, además de cumplir con todas las formalidades. Pero, entre \$ 100.000 y \$ 150.000 mensuales "no hay donde perderse". En realidad hay cierta racionalidad, de por qué los trabajadores informales hacen lo que hacen.

Por último la globalización presiona a los trabajadores a moverse; moverse en doble sentido: incremento en la movilidad geográfica, y rotación entre trabajos. ¿Cuál es el problema que existe con esto?

¿Cómo financia un trabajador su manutención, mientras se mueve geográficamente de un trabajo a otro? Esto implica una cuestión básica, que está resuelta en los países desarrollados y que no lo está en los países latinoamericanos. Se requiere una institucionalidad laboral distinta para enfrentar un mundo globalizado.

d) Aumento de la tensión social: La globalización genera ganadores (los incluidos dentro de la economía global) y perdedores (los marginados y excluidos). Esta dicotomía ganadores-perdedores es válida para países desarrollados y países en vías de desarrollo, y se genera a través de distintos quiebres: sectores económicos, regiones, comunas, generaciones¹⁴.

La globalización exagera las tensiones dentro de un país al interior de estos grupos.

La diferencia actual con respecto al pasado es que antes era claro, quién estaba en la categoría de excluido. Hoy día, con la globalización existe aparentemente una selección aleatoria para la categoría de excluido.

Cualquiera puede entrar en esta categoría. Hoy existe una inseguridad general; cualquier persona de un sector especializado puede quedar obsoleta y quedarse sin trabajo, sin futuro. Esto cambia el problema; es una nueva dimensión que no estaba en el pasado.

Otro aspecto importante se relaciona al hecho que antes existían desigualdades entre países, desarrollados versus en desarrollo, los del norte versus los del sur. Hoy

¹³ En Chile encontramos a los temporeros que trabajan por algunos meses en la cosecha de frutas de exportación.

¹⁴ En este punto podemos mencionar el creciente resentimiento que tienen ciertos países latinoamericanos con Chile por el hecho de estar más incorporado al "resto del mundo" que con Latinoamérica misma.

adicionalmente existen desigualdades intra-países, a nivel de región (intra-región), a nivel de comuna (intra-comuna), a nivel generacional, e incluso intra-generacional.

Apertura de los Mercados Laborales.

Sin duda, este tema es uno de los principales efectos que trae aparejada la globalización pues, a través de la historia y por sobretodo en el siglo pasado, este proceso produjo un cambio significativo en el mercado laboral internacional. Quizás, el mejor ejemplo de esto es la Unión Europea, donde cayeron las barreras o límites ideológicos y culturales para solamente mantener las fronteras físicas de cada uno de los países integrantes. La circulación de un país a otro es libre para los habitantes de la Unión y junto con esto, las decisiones de trabajar en uno u otro país. Desde nuestro punto de vista, La Unión Europea es la máxima expresión de la globalización ya que Europa se transformó en un solo gran país-potencia, alcanzando un gran grado de cohesión, tanto así que lograron imponer su propia moneda, el Euro y aprobar su propia Constitución, La Constitución Europea. Es decir, lograron imponerse como el principal bloque de occidente.

Es por esto, además, que Europa se ha convertido en un atractivo foco para radicarse, de ahí la gran cantidad de inmigrantes que llegan cada año de manera legal o ilegal.

Cada inmigrante busca nuevas oportunidades de vida y obviamente el tema laboral es el principal motivo para dejar un país. Esto pasa en todas partes del mundo y en cualquier momento histórico; recordemos las grandes migraciones de europeos a EE.UU. ocurridas a comienzos del siglo XX.

Entonces, debemos convenir que todo proceso globalizador lleva consigo la apertura de los mercados laborales por un fenómeno natural y económico; la globalización trae crecimiento y este a su vez necesita de mano de obra, que, por lo demás, puede resultar escasa en un país, ya sea por falta de población, envejecimiento de esta o porque la masa laboral no está dispuesta a trabajar en labores básicas. Es aquí uno de los motivos de las constantes migraciones de las que somos espectadores. Pero también decimos que es natural, porque así son ellas; el ser humano siempre busca las mejores condiciones de vida posible y sin duda que la estabilidad económica permite alcanzar, de cierto modo y dentro de las limitaciones típicas de cada empleo, esta mejor condición. Lógicamente se piensa que los países en bonanza económica son los que nos pueden ofrecer mejor futuro y para allá partimos.

Pero otro fenómeno interesante ocurre con los países potencia que ya no sólo generan empleo dentro de sus fronteras si no que lo hacen en otros países a través de sus transnacionales, generalmente mucho menos desarrollados o, mejor dicho, derechamente subdesarrollados. No podemos negar que el proceso globalizador está detrás de este fenómeno. Al crecer un país, sus habitantes crecen con él y consecuentemente la necesidad de cubrir nuevas necesidades y gastos; esto hace subir los salarios y, debido a que las condiciones comerciales y competitivas obligan a las grandes empresas a buscar mercados más económicos en materia de producción, estas salen de sus fronteras para instalarse en aquellos, generando nuevas fuentes de trabajo que, en algunas ocasiones generan miles de nuevos puestos. Sin duda que influye en la economía de un pequeño país.

Los efectos de la globalización complican aún más la relación entre oferta y demanda laborales dentro de los países. Los mercados internos se ven sacudidos cada vez más

por la creciente influencia de las empresas transnacionales. El impacto de sus decisiones empresariales se hace sentir simultáneamente en muchos países, sobre todo cuando se recortan puestos de trabajo. La pérdida masiva de empleos ocurrida durante 2001 en América Latina es prueba de ello y de la dependencia de éstos a los shocks internacionales y a las decisiones globalizadas. Pero, debemos encontrar la fuente de este problema pues, a nuestro parecer, esta dependencia no es culpa exclusiva de la globalización sino del nivel de educación de la clase trabajadora, nivel bajísimo por decir lo menos. Nivel requerido simplemente para realizar las labores "sucias" de la empresa, es decir, operar maquinarias, participar directamente en la fabricación de los productos, mantener el aseo, la vigilancia; tareas no demandadas por profesionales o técnicos calificados. Este es un problema serio en nuestro continente y, en general en el mundo entero. Mientras no se mejore el nivel educacional, los países no podrán aspirar a mejores condiciones de vida, incluyendo el aspecto laboral, ya que estarán continuamente limitados a trabajos sin mayor trascendencia, a ser eternos obreros de los países ricos.

No se puede culpar a las transnacionales por emplear a estas personas; si lo podemos hacer respecto de la forma en que los emplean y cómo estos son destinados a realizar ciertas labores. Podríamos decir que se aprovechan de los deficientes marcos legales de los países subdesarrollados o en vías de desarrollo los cuales transan demasiados principios con el fin de alcanzar el esperado desarrollo¹⁵.

Ante esta desmejorada posición de los trabajadores frente la sociedad desarrollada, surgen las dudas frente el proceso globalizador y cómo se podría balancear los derechos fundamentales del hombre con el crecimiento económico.

El papel de la Organización Internacional del Trabajo frente a los problemas sociales de la globalización de la economía no debe ser subestimado, en la medida en que su ámbito es igualmente global, y que sus propios objetivos coinciden con los de las medidas a adoptar. Conviene no olvidar que si bien el origen de la OIT es muy anterior a estos procesos formalizados de integración y globalización económica, su creación responde ya en cierta medida a los efectos de una internacionalización emergente de los mercados. Según se ha dicho, "la OIT ha sido creada para diseñar y asegurar la evolución de las condiciones de trabajo en los Estados miembros por medio de un sistema de normas mínimas que al mismo tiempo debía impedir que la competencia comercial entre las naciones se hiciera en detrimento de la protección del trabajador"¹⁶. Esto es, que en el origen de la OIT estuvo la idea de que la regulación internacional del trabajo podría evitar que los gobiernos se abstuvieran de mejorar las condiciones sociales en sus países, por el temor a descolocarse en la competencia comercial si adoptaran unilateralmente medidas con este propósito¹⁷; así lo expresaba el propio Preámbulo de la Constitución de la OIT : "si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países". Ya en la Parte XIII del Tratado de Versalles, origen de esta institución, se justificaba su constitución, entre otras razones, "en vista de que la no adopción por cualquier

¹⁵ Este punto será visto en el capítulo tercero en relación con el dumping social.

¹⁶ Von Potobsky "La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía"; Revista Relasur nº 6; 1995

¹⁷ Von Potobsky "La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía"; Revista Relasur nº 6; 1995

nación de un régimen de trabajo realmente humano obstaculiza los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en su propio país"¹⁸.

Así las cosas, el papel de la OIT en la reducción y control de los efectos sociales de los procesos de integración económica global es de primer orden. Para ello cuenta con la infraestructura, la experiencia, y, sobre todo, con un importante paquete normativo que puede servir, convenientemente adaptado y reducido, de núcleo básico de lo que deben ser consideradas "condiciones laborales justas" cuyo respeto por todos los Estados debe constituir una de las reglas del nuevo juego económico que en estos momentos se plantea.

De hecho, la Organización Internacional del Trabajo, ha sido capaz de buscar vías alternativas de actuación que le permitan encontrar su lugar en una economía global, cumpliendo con sus funciones originarias a pesar de las dificultades que el nuevo entorno económico internacional plantea. Existe un consenso generalizado sobre esta renovación de la OIT en los últimos años: Javillier, uno de los grandes expertos internacionales en el tema, habla de "pragmatismo e innovación". Y esto es en realidad lo que está ocurriendo, una importante renovación de las técnicas de intervención internacional en las relaciones laborales.

El objetivo es el de incrementar la eficiencia en esta intervención, dado que los efectos sociales de la integración económica se van incrementando paulatinamente, y que la armonización tradicional vía Convenios se enfrenta a resistencias cada vez mayores. Pero ello respetando en todo caso los rasgos esenciales de la OIT, que son considerados valiosos y positivos: a saber, tripartismo; naturaleza voluntaria y carácter persuasivo; y universalismo. Existe una nueva política normativa de la OIT, caracterizada por una voluntad de potenciar la ratificación de convenios internacionales; así como de mejorar los mecanismos de control del cumplimiento; acompañada de una revisión de las normas ya existentes y de una búsqueda de nuevos temas normativos.

Ante el crecimiento desmesurado del Derecho Internacional del Trabajo producido por la OIT ("Código Internacional de Trabajo"), se ha procedido a una operación de simplificación de las normas existentes buscando, en la medida de lo posible, su codificación. Para lograr este objetivo se ha creado un Grupo especial de Trabajo sobre Revisión de Normas, en el seno de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales de Trabajo; y se ha establecido también un nuevo procedimiento para la abrogación de los convenios que han perdido su objeto o no representan ya una contribución útil a la consecución de los objetivos de la organización.¹⁹

Por otro lado, y de manera adicional a esta simplificación y codificación, se está llevando a cabo un fenómeno que podemos llamar de "constitucionalización" de determinadas normas de la OIT, procediendo a una priorización o jerarquización de las aprobadas hasta ahora según su contenido. Se tiende a identificar un núcleo de normas y de principios básicos, lo que se llama el "núcleo duro de las normas internacionales", el "corazón" de toda la actividad normativa de la OIT hasta el momento. A esto se le a calificado como una auténtica "retirada" de la OIT hacia su centro. Esto se ha hecho de dos maneras hasta la fecha:

¹⁸ Pla Rodríguez, "Cláusulas sociales en los acuerdos internacionales sobre comercio", *Revista de Trabajo*, nº3, 1994.

¹⁹ En las páginas siguientes se detallarán una serie de normas y principios internacionales del trabajo que tienen directa relación con la materia tratada en el presente trabajo y que han sido extractados desde la página oficial de la OIT en la web. http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP

Identificando un pequeño grupo de convenios considerados fundamentales, que todos los estados deberían ratificar como integrantes de un orden social internacional. Esto ha sido utilizado sobre todo en las discusiones sobre los tratados internacionales de comercio, como estándares laborales mínimos que debían respetar todos los países. Estos convenios se refieren a las siguientes materias:

Libertad sindical;

Derecho a la negociación colectiva;

La abolición del trabajo forzoso;

La abolición del trabajo infantil;

La prohibición de todas las formas de discriminación en el empleo;

Elaborando una "Declaración de la OIT relativa a los principios y Derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento"; esta declaración fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra el 18 de junio de 1998; en este texto se afirma lo siguiente:

"La Conferencia Internacional del Trabajo:

Recuerda:

Que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

Que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

Declara que todos los Miembros, aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de estos Convenios, es decir:

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

La abolición efectiva del trabajo infantil;

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Igualmente interesante es la renovación de los instrumentos puestos a disposición de esta organización internacional para lograr sus fines. Así, la misma "Declaración de la OIT relativa a los principios y Derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento" prevé unos mecanismos de intervención para conseguir sus objetivos:

Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar estos esfuerzos:

Ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;

b) Asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de estos convenios; y

c) Ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

2. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz, con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considera parte integrante de la declaración."

Antes de terminar con este capítulo, nos gustaría subrayar un aspecto de esta nueva estrategia de la OIT que considero del mayor interés, y es la coincidencia de ésta, con la seguida por otros sujetos internacionales, en su tratamiento de los problemas sociales derivados de la integración económica. La OIT ha pasado de hablar de un Código Internacional de Trabajo, una regulación omnicompreensiva de las relaciones laborales, a hablar de unos derechos fundamentales de los trabajadores; de un estatuto completo del trabajador a un núcleo de derechos esenciales. Lo que se está haciendo en última instancia es identificar un núcleo duro de derechos (core rights) que forman parte de un determinado orden público internacional, y que deberán ser respetados en cualquier caso por todos los Estados de la Comunidad Internacional (sin necesidad incluso de ratificación previa). Pues bien, esto es precisamente lo que venían haciendo algunos Estados –notablemente los Estados Unidos de Norteamérica- y organizaciones supranacionales –como la Unión Europea- en sus relaciones comerciales internacionales. Y esto es precisamente también lo que se intenta conseguir mediante las cláusulas laborales en los tratados internacionales de comercio. Se está pasando de la óptica reguladora a una óptica más "constitucional", en términos de derechos fundamentales en el trabajo; como por cierto está haciendo cada vez más la propia Unión Europea, que desde 1989 tiene su Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. Lo que puede tener efectos a largo plazo.

CAPITULO SEGUNDO: Origen y Concepto de Derecho Internacional del Trabajo.

En general, constituye el conjunto de normas y principios, propias del Derecho del Trabajo, emanados de fuente internacional²⁰. Constituye por ende, una rama del Derecho Internacional Público, en cuanto implica la vigencia de un sistema jurídico aceptado por la comunidad Internacional. Pero estos principios pueden o no obligar a los respectivos Estados, según concurren o no ciertos requisitos que más adelante se señalarán.

Lo anterior se diferencia claramente del ámbito del Derecho Internacional Privado del Trabajo, como conjunto de normas destinadas a resolver problemas suscitados respecto a la aplicación de las normas laborales en el espacio. Eso sí, algunos autores prefieren hablar de una "Internacionalización" del Derecho del Trabajo²¹.

La vinculación del Derecho del Trabajo con la economía en general y con el comercio internacional en particular existió desde siempre. Más aún, puede decirse que forma parte del *código genético* de aquél, en tanto fue una de las causas de su nacimiento. En efecto, el Derecho internacional del trabajo surge con doble finalidad, sin lugar a dudas: regular la competencia tanto nacional como internacional y salvaguardar la dignidad humana, evitando la explotación económica del trabajador. También se explica el surgimiento de éste frente a la necesidad de obtener disposiciones y reglamentaciones de carácter universal, respecto de los beneficios resultantes para la clase trabajadora obtenidos con la promulgación de leyes nacionales tendientes a regular las relaciones entre patronos y obreros. Esta aspiración se hizo realidad con el Tratado de Paz de Versalles, firmado al finalizar la primera guerra mundial, donde se aprueba la Organización Mundial del Trabajo OIT., creación basada en la actitud asumida por los trabajadores del mundo que desde fines del siglo XIX y bajo la consigna de Carlos Marx habían formado agrupaciones y sindicatos a fin de obtener ciertas reivindicaciones. La influencia cada vez mayor de la clase trabajadora en el destino económico, social y político de las naciones, los problemas laborales y la iniciativa de organizaciones científicas, institutos de derecho, de iglesia católica, etc. quienes estaban convencidos de que la justicia social es la base sobre la que descansa la paz, y por ello lucharon sobre la internacionalización de este derecho. Como antecedentes históricos al nacimiento de dicha organización, contamos con las ideas de economistas, industriales, filántropos, teólogos, de diputados católicos en el parlamento francés, señalados como precursores del movimiento de internacionalización del Derecho del Trabajo.

En el campo oficial la iniciativa corresponde en primer término a Suiza, quien gestionó todo lo posible por lograr acuerdos internacionales en ese sentido. El Káiser Guillermo II se apropió de la idea, logrando reunir en 1890 la Conferencia de Berlín,

²⁰ Así lo señala el don Manuel Montt Balmaceda. "Principios de Derecho Internacional del Trabajo", capítulo I, página 23.

²¹ Cruz Villalón, J y Pérez del Río T.: Una aproximación al Derecho Social Comunitario, Ed: Tecnos, Madrid. Capítulo II, Normas Internacionales del Trabajo.

con asistencia de catorce países, siendo la primera celebrada entre estados para tratar de cuestiones relativas al trabajo, logrando sólo votos, aspiraciones y deseos. Las conferencias internacionales siguieron, pero especialmente entre asociaciones sindicales, y entre hombres de ciencia y técnicos.

En 1900, se fundó en París la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, con una Oficina Internacional en Basilea y secciones nacionales autónomas, auspiciando diversos congresos internacionales. Los esfuerzos suizos no cesaban y conducían a conferencias de gobierno en Berna, en las cuales se adoptaron los primeros acuerdos sobre la prohibición del uso del fósforo blanco en las cerillas y del trabajo nocturno de la mujer.

Otro antecedente, se dio en el surgimiento de los tratados bilaterales de condiciones de trabajo, siendo el primero el celebrado entre Francia e Italia en 1904 acerca de accidentes de trabajo, trabajo de mujeres y menores y ahorro postal, seguido por una verdadera red de tratados bilaterales de trabajo entre las principales naciones europeas.

A pesar de que los acuerdos del Tratado de Versalles fueron barridos del mapa por la segunda Guerra Mundial imperialista, que igualmente sepultó a la Sociedad de las Naciones, la OIT sigue existiendo, y su labor se ha visto fortalecida por acuerdos como los de la Conferencia Internacional del Trabajo de Filadelfia, EE.UU., en 1944, que redefinió los fines y objetivos de la Organización; o la Conferencia de 1998, que estableció una declaración que declara los principios y derechos fundamentales en el trabajo, señalando 7 Convenios fundamentales al respecto. Todo lo anterior demuestra la importancia que tiene, para el Orden Mundial imperante, la existencia de la OIT y su cada vez mayor protagonismo, en tanto instrumento que garantiza el principio de la colaboración de clases, la estabilidad, la libre competencia internacional y el mantenimiento del statu quo universal, sin cuestionar el régimen socioeconómico imperante. En la actualidad la OIT cuenta con 174 Estados signatarios, ha adoptado cerca de doscientos Convenios e igual número de Recomendaciones, muchas de las cuales han sido – al menos en lo formal – suscritas por nuestro país. Chile formó parte de los Estados que suscribieron el Tratado de Versalles y es, por tanto, uno de los fundadores de la OIT. El primer Código del Trabajo fue dictado en nuestro país en 1931.

Desde el punto de vista estrictamente jurídico, el Derecho Internacional del Trabajo no sólo está constituido por un organismo (como lo es la OIT); sino que también posee un complejo sistema de normas positivas que buscan regular las relaciones jurídico laborales, condiciones generales del trabajo y leyes sociales en el seno de los diferentes Estados miembros de la Organización.

Las normas internacionales del Trabajo emanadas de la OIT son fundamentalmente dos: los *Convenios* y las *Recomendaciones*.

1. Los Convenios Internacionales del Trabajo.

Los Convenios constituyen los instrumentos internacionales de naturaleza laboral por excelencia. A diferencia de los Tratados Internacionales ordinarios, los Convenios emanan de un órgano multinacional y tripartito, lo que les hace ser diferentes. De otra parte, son obligatorios, aún no encontrándose ratificados, por los Estados miembros. Pero en cuanto a su naturaleza jurídica, se les considera como Tratados para todos los efectos legales

por lo cual, en nuestra legislación, se entienden incorporados – una vez ratificados – a nuestra legislación, con el rango de Ley ordinaria, tal y como lo dispone el artículo 5° de la Constitución Política de la República. Corresponde a la Conferencia Internacional del trabajo pronunciarse respecto de la adopción de los Convenios Internacionales. El texto de los Convenios es sometido a revisión de parte de una Comisión Técnica, y su redacción final es llevada a cabo por un Comité de Redacción. Su aprobación opera por acuerdo de una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. El Convenio lleva la firma del Presidente de la Conferencia y del Director General de la OIT, y se remite copia de ello a cada Estado miembro. Una vez aprobado el Convenio los Estados miembros se obligan a "...someter en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas" (art. 19 N° 5 letra a Acta de Constitución de la OIT), y además "...informarán al Director General de la Oficina (...) sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad..." Ahora bien, si el Estado miembro no consigue la aprobación, queda obligado a informar al Director General de la Oficina de tal evento, así como también del estado de su legislación y de los mecanismos o vías que propone para poner en ejecución cualesquiera de las disposiciones del Convenio, sea por vía legislativa, administrativa, a través de contratos colectivos o por cualquier otra vía. Por otro lado, si el Estado signatario consigue el consentimiento del órgano legislativo para aprobar el Convenio, comunicará tal ratificación al Director general y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio. En términos generales, ello significa que el Estado que ratifica debe por fuerza ajustar su legislación a la letra y espíritu del Convenio (art. 19, N° 5 d). Los Convenios entran en vigencia e el plazo de 12 meses desde el momento de su ratificación; y puede ser denunciado (esto es, dejado sin efecto) en el transcurso del año siguiente al periodo de 10 años después de su entrada en vigor. La interpretación de los Convenios será sometida a la Corte Internacional de Justicia para su resolución (art. 37 N° 1). No obstante, la costumbre ha determinado que se recurra al Director General de la OIT para que formule las aclaraciones necesarias, ateniéndose luego a sus dictámenes. Por último, el hecho de que un Estado deje de ser miembro de la OIT no resta fuerza legal a los Convenios libremente suscritos por dicho Estado.

2. Las Recomendaciones Internacionales del Trabajo.

A diferencia de los Convenios, cuya finalidad es obligar a los Estados signatarios, las Recomendaciones tienen – como su nombre lo indica – una finalidad orientadora, proponiendo a los miembros la adopción de ciertas medidas internas en materia de política social. Una Recomendación puede emitirse para abordar un tema cuya importancia o universalidad no son suficientes como para dar lugar a un Convenio, aunque también pueden dictarse Recomendaciones que busquen complementar lo establecido en un Convenio ya vigente. Las Recomendaciones son elaboradas por la Conferencia, en un proceso similar. Cuando se aprueba una Recomendación, esta es comunicada a cada miembro quien debe ponerla en ejecución por medio de su legislación nacional u otras vías; debiendo someterla a la autoridad competente para su ratificación, e informando al Director General acerca de las medidas adoptadas, y deberá informar de todo ello y del estado de su legislación al Director, con la periodicidad que se establezca por el Consejo de Administración.

3. Los Convenios Fundamentales de la OIT.

Desde los años '90 el acelerado proceso de internacionalización del capitalismo y la creciente liberalización del comercio genera graves y profundas consecuencias sociales: desempleo creciente, flexibilización y precarización del empleo, ha motivado una preocupación creciente entre los círculos de las clases dominantes, temerosos de la respuesta de las organizaciones de trabajadores y otras clases explotadas expresada en huelgas generales y movilizaciones. Lo anterior se expresó en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998. Esta Conferencia, adoptó la DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO, comprometiéndolo a los Estados miembros a respetar los principios relativos a 4 categorías de derechos fundamentales en el trabajo, a saber: respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los derechos de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la erradicación efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dicha obligación abarca a los Estados signatarios, hayan o no ratificado los convenios. En razón de ello, se declararon CONVENIOS FUNDAMENTALES los siguientes:

Convenio N° 29: Aprobado el año 1930, dispone la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas; con la sola excepción de casos como el servicio militar, trabajo penitenciario regulado, y trabajo obligatorio en caso de situaciones de emergencia o catástrofe.

Convenio N° 87: Año 1948. Establece el derecho de todos los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, sin autorización previa, y dispone una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones, sin la injerencia de las autoridades públicas.

Convenio N° 98: Del año 1949, este Convenio estipula la protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de otras, y medidas de promoción de la negociación colectiva.

Convenio N° 100: Data del año 1951 y apunta a la igualdad de remuneración y de prestaciones entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio N° 105: Instituido en 1957, prohíbe el uso de toda forma de trabajo obligatorio o forzoso como medio de coerción o de educación política; como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o posturas ideológicas; como método de movilización de la mano de obra; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en una huelga, o como medida de discriminación.

Convenio N° 111: Aprobado en 1958, prevé la formulación de una política nacional que elimine toda discriminación en materia de empleo, formación profesional y condiciones de trabajo basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y que promueva la igualdad de oportunidades y de trato.

Convenio N° 138: Redactado en 1973, tiene por finalidad la abolición del trabajo infantil y estipula que la edad mínima de admisión al empleo no debería ser inferior a la edad en que cesa la enseñanza obligatoria.

Principio de la Libertad Sindical: Los Convenios Internacionales del Trabajo n° 87 y 98.

El principio básico sobre esta materia se encuentra en el artículo 2° del Convenio n° 87: " Los Trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos".

La Libertad Sindical aparece reconocida en diversos instrumentos internacionales como un derecho humano esencial, entre otros: Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convenio Europeo de Derechos Humanos, Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. En cuanto a instrumentos internacionales específicos de la OIT que reconocen este derecho, están el Preámbulo de la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia de 1944, los Convenios Internacionales del Trabajo n° 87 y 98.

Convenio Internacional del Trabajo N° 87.

Este Convenio, relativo a la Libertad Sindical y a la protección del derecho a la sindicación, fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1948. El Convenio n°87 contiene los siguientes principios:

Reconocimiento general del derecho, de los trabajadores y empleadores, para constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin distinción de sexo, raza, credo, opinión, política y nacionalidad.

2. Las organizaciones de trabajadores y empleadores, según el artículo 3°, tienen el derecho de redactar los estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración, etc.

3. Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir y afiliarse a Federaciones y Confederaciones. Toda organización, Federación y Confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

4. La adquisición por parte de las organizaciones de trabajadores y empleadores de personalidad jurídica no puede estar sujeto a condiciones que limiten la aplicación del Convenio. Los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones -al ejercer los derechos del Convenio- están obligados, lo mismo que las demás personas y colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

5. 5. Garantía de no disolución o suspensión de las organizaciones de los trabajadores y empleadores por la vía administrativa.

Convenio Internacional del Trabajo N° 98

Este Convenio, sobre aplicación de los principios de derecho de sindicación y negociación colectiva, fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en Julio de 1949.

Los Principios del Convenio son los siguientes:

Protección contra la discriminación en el empleo. Los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo. Esta protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar al trabajador a la condición de que no se afilie

a un sindicato o que deje de ser miembro de éste, o despedirlo o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en las actividades sindicales.

Protección de los actos de injerencia recíproca entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las organizaciones de los trabajadores y los empleadores deberán gozar de la adecuada protección de todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia, principalmente, las medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o el sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

3. Derecho de Negociación Colectiva. El artículo 4° del Convenio establece que los países deberán adoptar las medidas, adecuadas a las condiciones nacionales, para fomentar y estimular entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntarios, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones del empleo. El derecho de negociar libremente con el empleador las condiciones del trabajo, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberán tener el derecho, mediante la negociación colectiva, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus representados.

Todos los Convenios enumerados precedentemente, por ser considerados como Fundamentales, debieran ser por fuerza respetados en los Estados signatarios de la OIT. Sin embargo, ello ha quedado entredicho en muchos casos y oportunidades. Nuestro país ha sido objeto de críticas a nivel internacional por vulnerar de manera sistemática diversos Convenios Fundamentales, en especial los referidos a libertad sindical y de negociación (87 y 98), lo que ha llevado incluso a que la CUT haya presentado reclamaciones contra agrupaciones patronales y contra el Estado chileno ante la Oficina Internacional del Trabajo y la Corte Interamericana de Justicia. Huelga decir que la "reforma" al Código del trabajo implementada por el gobierno de Lagos (Ley N° 19.759, publicada el 5 de octubre de 2001), no obstante recoger tibiamente algunos de los principios de estos Convenios (como la nulidad del "despido antisindical" establecida en el reformado art. 294 de nuestro Código del Trabajo); lo cierto es que, a todas luces, el Estado de Chile y las agrupaciones patronales están muy lejos de cumplir con los principios que se determinan en los referidos Convenios Fundamentales.

4.- Los Mecanismos de Control de la OIT, en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo.

En principio lo que buscan las normas de la OIT, en especial los Convenios, es que los Estados signatarios den efectivo y cabal cumplimiento a dichas normas y a sus principios informadores. Empero, ello no pasaría de ser sólo una "declaración de buenas intenciones" si no existiesen mecanismos que garantizaran que ningún miembro vulnerara impunemente las reglas del juego del Derecho Internacional del Trabajo. De allí que la OIT deba necesariamente poseer instrumentos para garantizar que sus disposiciones no

sean "letra muerta". Dentro de tales medios o instrumentos debemos distinguir aquellos medios indirectos (Memorias e Informaciones), de los medios directos (cuales son las Quejas y Reclamaciones); los que hacen posible el cumplimiento de la normativa vigente. Las INFORMACIONES están establecidas en el art. 19 N° 5 letra c y N° 6 letra b del Acta de Constitución de la OIT, en donde se dispone que "Los miembros informarán al Director General sobre las medidas adoptadas para someter el convenio o recomendación a las autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas que ellas a su vez adopten al respecto". Con ello se busca que los miembros mantengan al tanto a la Organización de los efectivos esfuerzos desplegados para cumplir con los acuerdos internacionales, y aclarar si estos han sido puestos en conocimiento de entes idóneos para efectos de su aprobación. Asimismo, "Los miembros deberán informar al Director General, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han propuesto o se proponen poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas" (art. 19, N° 6 letra d). Aquí es igualmente posible apreciar que la Organización busca supervigilar el cumplimiento, por parte de los Estados, de los principios más generales determinados en las Recomendaciones, llevando una suerte de "control" respecto de la evolución de la normativa laboral de los países signatarios. En cuanto a las MEMORIAS, la normativa de la OIT prescribe que cada miembro se obliga anualmente a presentar una memoria sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales haya adherido. Las memorias serán redactadas, en cuanto a forma y contenido, según las indicaciones del Consejo de Administración. Si el convenio no ha sido ratificado, el Estado signatario deberá (A. 19 n°25 e) y Art. 22) "...informar al Director General, con la frecuencia que determine el Consejo de Administración, del estado de su legislación y la práctica respecto de los asuntos tratados en el convenio por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de ese convenio". Para concluir, hay que señalar que el Director General "...presentará en la siguiente reunión de la Conferencia, un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los miembros..." (Art. 23). (lo que supone una especie de control por parte de la Conferencia).

En cuanto a los medios directos de control, un primer instrumento es la RECLAMACIÓN, regulado en los artículos 24 y 25, y que faculta a los trabajadores o empleadores – según sea el caso – para alegar que cualquier miembro de la OIT no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un Convenio en el que dicho miembro sea parte. El Consejo de Administración, una vez conocido el reclamo, podrá invitar al Estado imputado a formular sobre la materia la declaración que estime conveniente. Si no hay respuesta entro del plazo que el Consejo determine, o si ésta es considerada no satisfactoria, éste podrá hacer pública la reclamación y – en su caso – la respuesta. Este método tiene una connotación puramente moral y – por ello – no es de uso frecuente. Por otro lado, la QUEJA constituye el procedimiento por excelencia destinado a investigar y sancionar infracciones por parte de los estados miembros de la OIT a los Convenios Internacionales del Trabajo. Su procedimiento está regulado en los artículos 26 a 34 del Acta de Constitución de la OIT y es de doble instancia: la primera ante una instancia especial dentro del Consejo de Administración (la Comisión de Encuesta), y la Apelación ante la Corte Internacional de Justicia. Cualquier miembro de la OIT puede presentar una Queja, alegando que otro miembro no ha adoptado medidas para

el cumplimiento satisfactorio de un Convenio que ambos hayan ratificado. Al recibir una Queja, el Consejo de Administración se comunica con el gobierno reclamado, invitándolo a formular la declaración que estime conveniente. Si el Consejo no considera necesario escuchar la queja del gobierno recurrido, si no contesta o su respuesta es estimada como poco satisfactoria, el Consejo podrá nombrar una Comisión de Encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto. La Comisión, luego de estudiar los antecedentes, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse, y los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse. El Director General comunicará el informe de la Comisión de Encuesta al Consejo de Administración y a las partes involucradas, y ordenará su publicación. La parte disconforme podrá apelar de dicha resolución ante la Corte Internacional de Justicia, quien podrá confirmar, modificar o revocar las conclusiones del informe. Si un miembro afectado por una Queja a firme no da cumplimiento a las medidas señaladas dentro del plazo fijado, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas a adoptar contra el infractor. Cabe finalmente agregar que, tratándose de actos u omisiones de un miembro que afecten al libre ejercicio de la Libertad Sindical, existe un procedimiento especial de Queja, referido a la violación de los Convenios 87 y 98, que se substancia ante un órgano tripartito especial denominado COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL. Su competencia se extiende tanto a quienes han adoptado los referidos Convenios, así como también a los Estados miembros que no lo han ratificado. En la tramitación es similar a la Queja normal, pero en este caso no existe posibilidad de apelar al informe del Comité.

FUNDAMENTOS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Ante las preocupaciones que despiertan los elevados niveles de desempleo y exclusión social de las economías industrializadas y en transición, resulta demasiado fácil en el plano internacional perder de vista los graves problemas de empleo a que se enfrentan los países en desarrollo de bajos ingresos.

Los Fundamentos del Derecho Internacional del Trabajo se pueden sintetizar desde los siguientes puntos de vista:

Fundamentos Económicos: En un principio, la competencia desleal entre Estados, representó durante más de un siglo el argumento esencial de empresarios y hombres de Estado para el establecimiento de una normativa Internacional del Trabajo. Luego este argumento perdería peso frente al establecimiento de políticas arancelarias proteccionistas en diversos países europeos, como también al comprobarse el costo relativo del trabajo en el proceso industrial. Esta tesis se hizo valer al elaborarse el Tratado de Versalles, y continúa usándose aún por algunos países desarrollados.

Se demuestra la importancia de este argumento frente a la globalización económica, que está generando una cierta inanidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales incluida su red normativa. Las legislaciones nacionales se van mostrando cada vez menos eficaces para regular fenómenos que se desarrollan o tienen sus causas a otro nivel. Además, la mundialización y los procesos de integración regional tienden a generar el

surgimiento o desarrollo de relaciones laborales supranacionales y si, finalmente, en ese marco, las políticas económicas y laborales prevalecientes tienden a generar situaciones socialmente indeseables de exclusión y precarización, parece evidente la procedencia de la propuesta de algunos autores en el sentido de apuntar a una "re-regulación" internacional de las relaciones laborales. Esta "re-regulación internacional" puede recurrir a muy diversas técnicas, algunas antiguas, dado que el problema es más novedoso o renovado que estrictamente nuevo, y otras más recientes, en todo caso, numerosas y variadas. Una sistematización básica o fundamental de ese conjunto, puede basarse en la distinción entre lo que llamaríamos formas de *regulación tradicional o directa* y formas de *regulación indirecta o alternativa*.

Las *formas tradicionales o directas* de reglamentación laboral son las que intentan crear *reglas de derecho* al estilo del Derecho latino: normas jurídicas generales, abstractas, con vocación o pretensión de acatamiento por sus destinatarios, que procuran regular directa y sustantivamente relaciones y derechos laborales, a imagen y semejanza de la ley, aunque adaptada al ámbito internacional. Tal es el caso de los convenios internacionales del trabajo, de las normas supranacionales de la Unión Europea, de los grandes Pactos y Declaraciones de derechos humanos, de las Cartas Sociales y, en un plano más general, del Derecho universal de los derechos humanos.

Las *formas alternativas o indirectas* se plantean como complemento o en sustitución de las anteriores, sea por su insuficiencia o por sus dificultades de adopción. En este caso, no se recurre a una regla de derecho general, abstracta y directa, sino a una técnica convencional o unilateral que da lugar, en el primer caso, a obligaciones entre las partes celebrantes y en el segundo, a condiciones, estímulos, disuasivos o compromisos éticos. Tal es el caso de las tan discutidas cláusulas sociales en los tratados de comercio, de los sistemas nacionales o regionales de preferencias arancelarias, de los códigos de conducta, de los "labels", sellos o marcas distintivas de buena práctica laboral y de las denominadas "inversiones socialmente responsables" o "fondos éticos" y "solidarios".

Estos conceptos, una constante a través de la historia de la OIT, en el sentido de que no es posible plantear la problemática social fuera del contexto económico o analizar la legislación del Trabajo sin reflexionar a fondo sobre la política económica.²²

Fundamentos de Carácter Humanitario: A comienzos de la era de la Industrialización en Europa, se comenzó a crear una "Conciencia Internacional" en pro del establecimiento de normas laborales mínimas de carácter universal. Razones Humanitarias indujeron a Daniel Le Grand (considerado el precursor de la Legislación Internacional del Trabajo). Justicia Social y Paz Internacional, fueron principios recogidos en el preámbulo de la Constitución de la OIT.

Fundamentos de Técnica Legislativa: éstos se relacionan con la necesidad de reglamentar situaciones de tipo internacional, que de hecho exigen la acción conjunta de varios Estados, como por ejemplo la situación de los trabajadores migrantes, desarrollo progresivo de las empresas multinacionales, etc.

FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

²² Revista Internacional del Trabajo, OIT, Especial Aniversario, "Las Nuevas Sendas de la Justicia Social", por Michel Hansenne.

Aunque las fuentes por excelencia de éste son los Convenios y Recomendaciones de la OIT (ya explicadas anteriormente), que son la expresión más significativa de lo que constituye el Sistema Internacional del Trabajo. Además, existen otras fuentes de gran relevancia:

1. Normas de Naciones Unidas: preceptos de carácter general los cuales se contienen en instrumentos emanados de Naciones Unidas, relativos a Derechos Humanos. Son principalmente los siguientes:

La Declaración Universal de Derechos Humanos: instrumento que fue adoptado en la 183ª Sesión Plenaria de la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de Diciembre de 1948, y consagra entre otros, los siguientes Derechos Laborales: no discriminación en el empleo, seguridad social, derecho a la libre elección del trabajo, protección contra el desempleo, libertad sindical, remuneración equitativa, limitación de la jornada de trabajo, vacaciones, seguros sociales, protección de la maternidad, y al trabajo de los menores de edad, etc. Esta Declaración no es un Tratado Internacional que imponga obligaciones convencionales a los Estados miembros de Naciones Unidas, sin perjuicio de tener un valor programático y moral, ha inspirado diversas convenciones y resoluciones adoptadas por Naciones Unidas y contribuye a la creación de un Derecho Consuetudinario de los Derechos Humanos²³.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en Diciembre de 1966, entrando en vigor en 1976. Este Instrumento se refiere a los siguientes Derechos Laborales: no discriminación en el empleo, derecho al trabajo, salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, limitación de la jornada de trabajo, vacaciones, derecho a formar sindicatos, derecho de huelga, seguridad social, etc. Habrá también un Consejo Económico y Social, el que podrá transmitir a la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas informes sobre el respeto o no de esos derechos y proponer recomendaciones a la Asamblea General.²⁴

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: este instrumento, cuya vigencia comienza en el año 1976, prohíbe el trabajo forzoso, consagra el derecho a fundar sindicatos. Para la fiscalización, establece un Comité Especial de Derechos Humanos, competente para conocer de las denuncias de violaciones al tratado. Consagra además un procedimiento especial para el caso de víctimas de violaciones a los derechos consagrados en el pacto y que hayan agotado todos los recursos internos disponibles.

2. Normas Adoptadas por Organizaciones Internacionales Regionales:

Entre estas organizaciones cabe mencionar como de mayor trascendencia a las siguientes:

Consejo de Europa: ante esta organización y con la participación de la OIT, se suscribe en Turín, en el año 1961, la llamada Carta Social de Europa, que entró en vigor en 1965. Consagra normas sobre el Derecho al Trabajo en general, sindicalización, negociación colectiva, protección de la familia y trabajadores migrantes. Además contempla un sistema de control similar al de la OIT, sobre la base de memorias de los Estados miembro, respecto al cumplimiento por éstos de las disposiciones de la Carta y constitución de un comité de expertos para orientar al respecto a las partes interesadas sobre la materia. Quizás vale la pena además mencionar a la Convención Europea sobre Derechos Humanos, los Acuerdos Internos sobre Seguridad Social y complementados por otros acuerdos análogos.

²³ Santiago Benadava, “Derecho Internacional Público”, Editorial Jurídica Conosur, pag. 263.

²⁴ Roberto Mayorga, “Naturaleza Jurídica de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, Edit. Jurídica de Chile, pag.

Finalmente el Tratado de Roma del año 1957, origen de la Comunidad Económica Europea, expresa en su Artículo 2° que su finalidad será “promover, mediante el establecimiento de un mercado común y el acercamiento progresivo de las políticas económicas de los Estados miembros, un desarrollo armonioso de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, una expansión continua y equilibrada, una estabilidad acrecentada, una elevación acelerada del nivel de vida y relaciones más estrechas entre los Estados que la componen”.

Consejo Nórdico y otros Tratados Europeos: fue constituido por los Estados Escandinavos el cual acordó en 1954 un convenio sobre Mercado de Trabajo Común, el que permitió la libertad recíproca de trabajo en cada uno de los países signatarios del correspondiente tratado. Habría que agregar además el Tratado de Bruselas de 1948, origen de la llamada Unión Europea Occidental, y el suscrito por los Estados integrantes del Benelux en 1956.

América, Organización de Estados Americanos (OEA), y otros Tratados en el ámbito americano: los principales instrumentos emanados de la OEA sobre la materia son los siguientes:

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: aprobada por la 9ª Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá, en 1948. En ella se consagran derechos laborales como el derecho al trabajo y a una justa retribución, derecho al descanso y a su aprovechamiento, derecho a la seguridad social, derecho de asociación y de protección de la maternidad y la infancia.

Convención Americana sobre Derechos Humanos: celebrada en Costa Rica en la ciudad de San José, en el año 1969, entrando en vigor en Julio de 1978, después de haber sido ratificada por once Estados. Entre los órganos constitutivos de la OEA, se encuentra por otra parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, instituida en su propia Carta. Este último instrumento señala que “existirá una Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que tendrá como función principal, la de promover la observancia y defensa de los derechos humanos y de servir como órgano consultivo de la Organización en esta materia. Una Convención Interamericana sobre Derechos Humanos determinará la estructura, competencia y procedimiento de dicha Comisión, así como los de los otros órganos encargados de esta materia”.²⁵

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales: fue aprobada en la IX Conferencia de la OEA, celebrada en Bogotá en 1948. Este instrumento constituye un verdadero “Código del Trabajo básico típico” para los Estados Americanos. En su Artículo 1°, señala la finalidad de esta Carta, cual es declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar, sin perjuicio de que las leyes de cada Estado puedan ampliar estos derechos o reconocerles otros más favorables. Entre los principios fundamentales de esta Carta se encuentran por ejemplo, la igualdad de hombres y mujeres, la función social del trabajo, existencia digna del trabajador, igualdad de prestaciones sociales, la no discriminación por razones de sexo, raza, o credo, libertad para cambiar de empleo, derecho a un salario mínimo, derecho a un descanso semanal, protección del trabajo de mujeres y de niños, etc. La obligatoriedad de estos principios, reside más que nada en la acción que dentro de cada país, puedan desarrollar los grupos sociales o políticos más interesados.

²⁵ Carta de la OEA, Art. n°112.

Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo: es más que nada un foro hemisférico para la formulación de políticas laborales en la región. Sus acuerdos constituyen recomendaciones de política social para el continente.

3. Los Tratados Bilaterales: su finalidad es regular, entre los países signatarios, la admisión y las condiciones de empleo, en cada uno de ellos, de trabajadores procedentes del otro. Estos tratados, sólo obligan a los países firmantes. Un ejemplo clásico es el tratado entre Francia y Alemania el 15 de Abril de 1904, cuya aplicación práctica significó un interesante proceso de homologación en las legislaciones laborales de ambos países.

ARGUMENTOS EN FAVOR Y EN CONTRA DE LAS NORMAS LABORALES INTERNACIONALES.

a) Costos de mano de obra y competitividad internacional. Muchos en el mundo desarrollado temen que las normas laborales débiles en los países en desarrollo constituyen una amenaza para los niveles de vida de los trabajadores en los países desarrollados. Las firmas trasladarán su producción a lugares donde los salarios y las prestaciones suplementarias son más bajos, creando con ello una "carrera hacia lo básico" en lo que respecta a reglamentaciones laborales internacionales. Hasta el peligro de esta reubicación puede ser suficiente para desplazar el poder de negociación hacia el capital. Este temor es incentivado por el volumen y la visibilidad crecientes de las importaciones procedentes de países en desarrollo. A pesar del gran atractivo de la carrera hacia el argumento básico en pro de la armonización, hay razones para ser escéptico. Según la teoría generalmente aceptada acerca del comercio internacional, las diferencias internacionales en cuanto a los costos de la mano de obra no impiden un comercio mutuamente beneficioso. Al contrario, la teoría del comercio internacional sugiere que las ganancias del comercio aumentan con la diversidad económica entre los participantes. Los temores de que los países de salarios altos sean incapaces de competir con los países de salarios bajos ignoran la conexión que existe entre los salarios y la productividad laboral. Si los salarios bajos reflejan una productividad baja, los costos de producir los bienes difieren mucho menos que las diferencias en las tasas salariales por sí solas pudieran sugerir. Este punto también se aplica en forma más general a las normas laborales. Los costos de la mano de obra, cuando se los define en general, incluyendo elementos como las prestaciones suplementarias y los costos de poner en práctica las reglamentaciones sobre la salud y la seguridad, deberían reflejar la productividad. Los proponentes de las normas laborales responden diciendo que las normas laborales débiles deprimen los salarios y los beneficios con relación a lo que permite la productividad de la mano de obra. Además, al adquirir los países en desarrollo capital y tecnología, aumenta su productividad, pero tal vez no aumenten sus salarios. Las pruebas empíricas que existen sugieren que hay una conexión fuerte entre los costos y la productividad de la mano de obra, pero que ocurren divergencias entre ellos. Es incierto el efecto que las normas laborales tienen en cualesquiera divergencias observadas entre los salarios y la productividad. Si bien la mayoría de los economistas no acepta el argumento de que el comercio internacional con países de salarios bajos deprime los salarios y las normas laborales generales en los países desarrollados, sí concuerda en que ese comercio afecta en forma adversa a algunos trabajadores, notablemente los no especializados que compiten directamente con las importaciones procedentes de los países en vías de desarrollo. La creciente desigualdad salarial en países como Estados Unidos y algunos otros países de

salarios altos, ha coincidido con los aumentos en el comercio internacional con países de salarios bajos, lo que sugiere que hay una posible conexión. Sin embargo, la mayoría de los estudios concluyen que el comercio internacional con los países de salarios bajos ha desempeñado un papel secundario en aumentar la desigualdad en los ingresos. En cualquier caso, puede argumentarse que la armonización de las normas laborales es una respuesta inefectiva²⁶ a la situación de los trabajadores no especializados. El mantener una red de seguridad social más sólida y el readiestramiento son maneras más directas y efectivas de ayudar a los trabajadores desplazados.

b) Los Derechos humanos y las Normas Laborales Internacionales. Los activistas en pro de los derechos humanos creen que elevar las normas laborales en los países en desarrollo beneficiará a los trabajadores en esos países. Aquí se debe hacer una distinción importante entre las normas laborales "esenciales", que se aceptan generalmente como derechos humanos, y las normas "pecuniarias" que se refieren a la remuneración y las condiciones de trabajo. Uno de los argumentos es si la armonización de las normas "pecuniarias" ayudará realmente a los trabajadores en los países pobres.

Algunos creen que hacer obligatorios ciertos procesos del mercado laboral, como los salarios mínimos o las limitaciones en las horas de trabajo, bajo condiciones en que estos son inapropiados, puede aumentar el costo de los empleos o limitar las opciones de los trabajadores pobres y, de esta manera, ser contraproducente en cuanto al objetivo final de mejorar los resultados del mercado laboral. De la misma manera, los sindicatos, en algunos países en desarrollo, algunas veces pueden hacer que aumenten los costos de la mano de obra y contribuir al problema, frecuentemente observado, de dualismo económico en esos países -- salarios industriales que no están en relación con aquellos en la agricultura y los servicios. Los economistas, generalmente reconocen que perseguir políticas comerciales y laborales conducentes a altas tasas de crecimiento es mucho más efectivo en lo que respecta a aumentar los ingresos de los trabajadores que decretar niveles de salarios y beneficios. Las sanciones comerciales podrían ser contraproducentes en alcanzar su objetivo final. La pérdida de acceso a los mercados del mundo desarrollado dificultará las perspectivas de crecimiento del país en desarrollo y por lo tanto retardará la mejora de las normas laborales. La ayuda exterior dirigida hacia la educación, la capacitación, y otra asistencia directa a los trabajadores, es más compatible con una motivación humanitaria y también es económicamente más eficiente que las barreras al comercio. Los argumentos en favor de la armonización de las normas esenciales son más fuertes que aquellos en pro de salarios mínimos y otras normas pecuniarias. Algunas prácticas laborales abusivas, como el trabajo forzado y el vejamen de los trabajadores, se perciben casi universalmente como moralmente intolerables. Las sanciones en respuesta a tales abusos pueden gozar de un amplio respaldo. Pero en otros casos, no es tan evidente la nobleza moral. Considérese el difícil problema del trabajo infantil. Por cierto que es profundamente inquietante que niños pequeños trabajen arduamente, bajo condiciones precarias, por poca remuneración. Pero el ingreso ganado por un niño puede ser importante para su propia supervivencia o la de su familia. Las normas estrictas en el sector formal pueden consignar a los niños a trabajos aún más degradantes y de menor remuneración en el sector informal. Por cierto, algunos empleos de labor infantil son explotadores y bajo ninguna circunstancia pueden ser tolerados. Sin embargo, es muy difícil definir lo que constituye una explotación. La mayoría de los padres cuidan a sus hijos; pero aparentemente el empleo "de explotación" del niño puede ser una respuesta desesperada de la familia a la pobreza.

²⁶ Stephen S. Goleb, publicación electrónica, USIS, ejemplar n°3, Febrero de 1998.

CAPITULO TERCERO: La Cláusula Social.

Concepto de Cláusula Social y Cláusula social Unilateral.

Desde hace muchos años que las organizaciones no gubernamentales han estado insistiendo en la necesidad de tratar, efectivamente, el tema de la seguridad y derechos fundamentales de los trabajadores. Pero la duda era si esto se podría alcanzar de una vez por todas.

En febrero de 1994, las organizaciones sindicales internacionales conformadas por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y por la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOSL), junto con la Confederación Europea de Sindicatos (CES), publicaron un documento elaborado en común sobre la necesidad de introducción de una Cláusula Social en los Acuerdos de Libre Comercio, a los efectos de permitir una mayor protección a los trabajadores de los países en desarrollo y de armonizar la legislación social a nivel internacional, evitando de esta manera el "dumping social" y su costo elevado tanto en los países del Sur (abaratamiento de la mano de obra, aprovechamiento de un marco legal más permisivo en materia social y de condiciones de trabajo) como en los países industrializados (reubicación de las empresas en los países en desarrollo y fuerte aumento del desempleo). El tema del medio ambiente de trabajo es uno de los derechos prioritarios que recalca este documento. Los acuerdos deberían, además, tomar en cuenta los derechos específicos de la mujer.

Pareciera ser que, luego de la cumbre de la OMC, en Seattle, en 1999, este objetivo estaba siendo logrado pues en ella se revitaliza el tema de los derechos mínimos de los trabajadores. Pero esto no sólo se debe a que los países miembros debatieron el tema sino que también porque las organizaciones no gubernamentales tomaron parte activa en el tema a través de movilizaciones, campanas y, en algunos casos, boicoteos a ciertos productos. Esto lleva al consumidor a tomar conciencia social sobre el tema y empieza a presionar a sus autoridades para que regulen el tema.

La duda radica en cómo se puede crear una regulación efectiva sobre el tema, sin parecer estar aplicando una legislación proteccionista por la competencia de los países subdesarrollados y en desarrollo.

De esta manera fue que los países desarrollados fueron adoptando, dentro de sus legislaciones y tratados de comercio internacionales, preferencias arancelarias unilaterales, códigos de conducta, promoción de inversiones socialmente responsables y ciertas cláusulas que contienen una serie de principios o condiciones a seguir y que estaban en concordancia con los derechos reconocidos a nivel de DD.HH. y de la OIT. Estas últimas las conocemos como Cláusulas Sociales.

La Cláusula social puede ser definida como “aquella cláusula, incorporada en un tratado, convenio o acuerdo internacional de comercio por el cual las partes signatarias

someten su actuar dentro de los márgenes acordados en ella, comprometiéndose a respetar o, eventualmente, hacer respetar ciertos derechos sociales contemplados, bajo pena de perder las ventajas recíprocamente otorgadas o las que hayan acordado a terceros países, o aún la simple rescisión por incumplimiento de todo el acuerdo”.

Como podemos colegir de esta definición, que la cláusula social dice relación con el tema comercial internacional. No se puede concebir fuera de este ámbito por el simple hecho que los grandes abusos siempre se han producido por medio de las empresas para hacerse más competitivas en el mercado mundial; de ahí la frase acunada por la OIT “el trabajo humano no puede ser considerado una mercancía”. Esta frase refleja perfectamente la mirada que tienen las empresas frente a la masa laboral. Cualquier forma de protección de los trabajadores es un dólar adicional en sus presupuestos. Las cláusulas sociales son una forma de evitar que los trabajadores sean mirados como mercancía ya que garantizan, de cierta forma, que los países que suscriban estas, estarán aceptando los derechos sociales en ellas contenidas, acercándose más a la idea de trabajo justo y no a la de trabajo mercancía.

Estas cláusulas pueden ser acordadas por varios países, quienes velarán por el cumplimiento de estos derechos y perseguirán a quienes no los cumplan. Es un hecho que los países desarrollados son más celosos en este aspecto pues no quieren verse en desventaja alguna frente a su socios menos desarrollados que no resguardarán con tanta estrictez estos principios. Comunes son las acusaciones de dumping interpuestas por las potencias en contra de sus socios comerciales.

Veremos, sin embargo, que también existe la llamada cláusula unilateral.

Buscan respetar ciertos derechos sociales y, eventualmente, hacerlos cumplir. Es necesario adentrarse en este punto para poder definir qué derechos sociales son los que se buscan respetar. Al respecto, y según la OIT, los derechos laborales consagrados en diferentes convenios son:

Libertad de sindicalización (n° 87)

Derecho a las negociaciones colectivas (n° 98)

Derecho a la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Prohibición a la discriminación (n° 100 y 111)

Prohibición del trabajo infantil (n° 138)

Prohibición del trabajo forzado (n° 29 y 105)

Prohibición de las peores formas de trabajo infantil y acción inmediata para su terminación (n°182)

Estos principios son conocidos como “Normas Fundamentales del Trabajo” y la misma OIT también los conoce como “La Cláusula Social” o como los “Derechos Fundamentales de los Trabajadores”.

Además, podemos afirmar que la OIT ha convenido ciertas reglas fundamentales alrededor de las cuales deben girar estos principios laborales; son:

La OIT es el órgano competente para el establecimiento y administración de las normas antes mencionadas.

Las normas del trabajo no deben ser utilizadas con fines comerciales proteccionistas y no debe, en virtud de ellas, ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país.

Las normas laborales deben considerarse como una parte integrante de la agenda del desarrollo integral, no solamente en cuanto al comercio sino que también en relación con la tecnología, financiamiento, inversión y desarrollo empresarial.

Al hablar de respeto o de hacer respetar lo establecido en la cláusula, es importante destacar la necesidad que esta tenga fuerza vinculante. No basta con una simple declaración de principios que puede ser o no adherida y que puede ser dejada sin efecto alguno unilateralmente. Se necesita por lo tanto de un marco legal que asegure su cumplimiento y, es por esto que las cláusulas sociales van insertas en tratados, convenios o acuerdos comerciales internacionales ya que aseguran un marco legal que las resguarde. Cabe destacar que todo tratado, acuerdo o convenio internacional pasa por una ardua tramitación que comienza con las conversaciones preliminares, las rondas de negociaciones, la redacción del documento, su firma y posterior ratificación por los parlamentos de los países suscribientes. Es decir, luego de este largo viaje, pasan a formar parte del ordenamiento jurídico de la nación y a ser resguardados por el imperio de la ley. Todo lo establecido debe ser respetado sin reparos y ante cualquier eventualidad, es común que las partes establezcan formas alternativas de solución como sería un arbitraje internacional o presentación de la controversia ante organismos internacionales competentes, quienes, en definitiva, determinarán las sanciones correspondientes. Aunque también las partes pueden establecer sus propias sanciones como sería, por ejemplo, la terminación unilateral del convenio.

La Cláusula Social Unilateral se compone por aquellas condiciones impuestas unilateralmente por un Estado o por un conjunto de ellos.

Entre los sistemas unilaterales de promoción del respeto de derechos laborales básicos, destacan, en primer lugar, la imposición unilateral de condicionamientos sociales al comercio internacional por la vía de las preferencias arancelarias. Por otra parte, deben tenerse en cuenta otras iniciativas unilaterales, que no ostentan una vinculación expresa con el comercio internacional, pero que suponen algún estímulo al respeto de los derechos del trabajador: los códigos de conducta, el etiquetado social, los sellos, marcas o certificaciones y los fondos de inversión socialmente responsables o solidarios.

Tanto los Estados Unidos de Norteamérica como la Unión Europea han establecido, unilateralmente, sistemas de preferencias arancelarias condicionadas a que el país exportador de cumplimiento a determinadas normas laborales.

En EE.UU. existen diversos mecanismos de este tipo, el más importante de los cuales es el denominado Sistema General de Preferencias. Entre las condiciones que el gobierno estadounidense impone unilateralmente para hacer efectivas las ventajas arancelarias reconocidas a los países subdesarrollados, se incluye la de que el país exportador tome o haya tomado disposiciones para conceder a sus trabajadores los derechos que se les reconocen en el plano internacional en materia de libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, edad mínima y condiciones de trabajo. El sistema ha sido aplicado en varias ocasiones, pero en muchas más la posibilidad de su aplicación fue utilizada como medida de presión.

Por su parte, diversos reglamentos de la Unión Europea han establecido una denominada "cláusula laboral" que instituye también, un sistema de concesión unilateral de preferencias arancelarias pero no brindadas ya por un solo Estado, sino por todo un bloque regional. Consiste en la posibilidad de conceder entre un 10% y un 35% de reducción de aranceles a productos industrializados provenientes de países subdesarrollados, a condición de que estos acrediten que su legislación y práctica nacionales observan los

principios contenidos en los convenios internacionales del trabajo nos. 87, 98 y 138, sobre libertad sindical, negociación colectiva y edad mínima.

Al margen de estos condicionamientos gubernamentales del comercio internacional a ciertos derechos laborales, se han desarrollado, asimismo, diversas iniciativas privadas, voluntarias, de empresa y excepcionalmente sindicales, tendientes a promover o estimular determinadas conductas compatibles con el respeto de los derechos laborales.

La más difundida de estas iniciativas es la de los códigos de conducta que algunas empresas, especialmente multinacionales, se autoimponen. Son pautas de conducta unilateralmente proclamadas por la empresa, sin perjuicio de que en ocasiones, el referido código es negociado colectivamente, en cuyo caso su eficacia jurídica puede ser mayor, según la forma en que concretamente esté regulado en el respectivo convenio colectivo.

La OIT ha hecho un estudio de más de 200 códigos de conducta, el 75% de los cuales contenía referencias a la seguridad y salud en el trabajo, 66% aludía a la no discriminación, el 50% se refería al trabajo infantil, un 40% aludía a la remuneración, el 25% al trabajo forzoso y solamente un 15% contenía referencias a la libertad sindical y la negociación colectiva.

El referido estudio constató carencias técnicas en buena parte de estos documentos, su gran diversidad y sobre todo, una difusión inapropiada. Se supone que un código de conducta laboral debe orientar la actitud de la empresa en las relaciones laborales, por lo cual su conocimiento y aplicación es (más) importante en los países donde la multinacional emplea más mano de obra y no (tanto) en el país sede, especialmente cuando en éste reside y trabaja una parte muy pequeña de su plantilla global. Sin embargo, parecería que a menudo estos códigos de conducta tienen gran difusión en el "país importador" o país sede, siendo casi desconocidos en el "país exportador", es decir, allí donde se produce, cultiva o extrae. Esta constatación tiende a alentar dudas sobre la motivación que tienen las empresas para proclamar códigos de conducta; a veces estos parecen servir más a las campañas de imagen empresaria que a la preocupación por los derechos sociales. De todos modos, ello no sería por sí solo descalificante, siempre que el objetivo publicitario permita, aunque sea lateral o indirectamente, mejorar la observancia de derechos laborales; la descalificación se impone, en cambio, si el código de conducta se agota en el objetivo "marquetinero".

Otro mecanismo promocional es el etiquetado social, o sea, el uso de marcas, sellos, distintivos, leyendas, etiquetas o certificaciones que se apliquen, reconozcan o concedan a empresas que respetan determinados derechos laborales y/o a sus productos o servicios.

Sin descalificar la iniciativa, el citado estudio de la OIT señala que a veces se trata de alegaciones de difícil verificación y de eficacia limitada ya que deja totalmente librada al consumidor individual la decisión de rechazar un determinado producto, aún cuando sea más barato, solo porque no cuenta con el etiquetado o certificación laboral. En general, el mercado, por sí solo, se ha mostrado socialmente ineficaz.

Sin embargo, tampoco se debe despreciar el valor de la opinión pública que a veces, en determinados países, se ha revelado sensible a las consideraciones humanitarias, sociales o ambientales y ha reaccionado consecuentemente en el mercado. Tal vez a ello apueste una reciente iniciativa sindical. La CUT de Brasil, en cooperación con otras instituciones universitarias y de investigación, ha constituido un observatorio social cuyo cometido es el análisis del comportamiento de empresas y gobiernos seleccionados, en cuanto al cumplimiento de los derechos incluidos en la Declaración de la OIT de 1998. Los organizadores la definen como "una iniciativa por la globalización de los derechos", surgida

"a partir del debate sobre la adopción de la cláusula social y ambiental en los acuerdos de comercio internacional".

Finalmente, débese aludir a los "fondos solidarios de inversión", "fondos éticos" o "inversiones solidariamente responsables". Se trata de instituciones administradoras de inversiones que asumen el compromiso de orientarlas no solo en función de la rentabilidad, sino también de la "rentabilidad social", criterio éste que puede incluir, entre otros, la buena conducta laboral.

A veces se distingue entre fondos éticos y fondos solidarios. Los primeros serían aquellos que solo invierten en empresas previamente calificadas por su comportamiento (que puede referirse al ámbito laboral y/o a otros aspectos diferentes, como el ambiental o el tipo de producto o servicio que comercializa: armas, tabaco, etc.); los segundos serían aquellos que invierten según criterios clásicos de rentabilidad, pero destinan parte de sus beneficios a beneficencia o solidaridad. Parece claro que, de admitirse esta sistematización, los que tendrían más interés a nuestros efectos serían los primeros y siempre que incluyeran el tema laboral entre los criterios de inversión.

Por lo general estos administradores son universidades, grupos religiosos, fondos mutuos o fondos públicos de retiros y pensiones y atienden a dos objetivos, además del explícito: asumir la responsabilidad social de la empresa y velar por su imagen.

El ya referido estudio señala algunos problemas que se advierten en el funcionamiento de estas instituciones de cara al objetivo de nuestro interés, cual es la promoción del respeto de los derechos laborales: cierta falta de transparencia, la no participación de los beneficiarios, la selectividad de los criterios de inversión, la variedad de métodos, las dificultades de control y de verificación y la duda -siempre recurrente- sobre la primacía del objetivo publicitario sobre cualquier otro más altruista. Se hecha en falta el establecimiento de una fuente externa de referencia y legitimación.

Antecedentes Históricos.

Para entender el concepto de cláusula social y, lo que con ello encierra, necesitamos adentrarnos en los antecedentes históricos que llevaron a formar la idea central de este concepto.

Desde hace varios siglos, los países han buscado el desarrollo económico con afanes políticos y de dominación mundial. Toda nación económicamente pujante terminaba convirtiéndose en un Imperio; Grecia, Roma, España, Portugal, Inglaterra, Francia y EE.UU. son ejemplos claros de esto. En estos casos hablamos de países que lograron consolidarse como potencias en distintas épocas y alcanzar el grado de imperio, tan apetecido a través de la historia. Transformarse en Imperio significaba convertirse en el primer país del mundo, capaz de colonizar nuevos territorios y abastecerse de sus recursos naturales; de influir, con sus decisiones en los avatares políticos de los demás países. Esta supremacía los hacía crecer inmensamente hasta no tener rival que los desafiase.

En todos estos Imperios, encontramos puntos comunes interesantes como son; el desarrollo económico y creación de nuevas tecnologías, la colonización, aprovechamiento de los recursos naturales y, lo que nos interesa, aprovechamiento del recurso humano, involucrado en la conquista de nuevos territorios.

Al hablar de recurso humano, entendamos como tal al trabajo.

Debido al auge económico acaecido desde 1760 con el inicio de la Revolución Industrial, los problemas sociales se fueron acrecentando, los trabajadores se hicieron inmensamente importantes para el dueño de la fábrica pues, sin estos, las máquinas no funcionaban. Lamentablemente, esta importancia jamás se reflejó en las condiciones sociales y salariales de ellos. Los obreros vivían en condiciones infra-humanas, hacinados, con lo mínimo, trabajando sin descanso, obligados a hacer trabajar a sus mujeres y niños....común era ver cuerpos de trabajadores, muertos por la extenuante labor. Un ejemplo elocuente de esto lo vemos en una fábrica inglesa, perteneciente a Samuel Greg, que en 1816 contaba con un 17% de trabajadores menores de diez años de una masa laboral de 252 trabajadores y cerca del 30% todavía no cumplía los 18 años y que debía cumplir jornadas laborales de doce o quince horas diarias durante seis días de la semana.²⁷

En la colonias pasaba lo mismo y de manera más extrema ya que estas, generalmente eran países subdesarrollados donde reinaba el hambre y la falta de educación. Esto permitía a los imperialistas imponer las condiciones de trabajo pues los obreros harían cualquier cosa por comer. Sin duda que esto llevó a grandes abusos. Los países ricos seguían haciéndose más ricos mientras sus colonias, pobres, seguían empobreciéndose por el escape de sus recursos naturales y el aprovechamiento del recurso humano, mucho más barato que en el país de origen. Muy común era la utilización de prisioneros de guerra en la fabricación de productos. Obviamente no recibían retribución alguna.

Fue durante el período 1760-1830 donde hubo una creciente preocupación por la infelicidad humana, especialmente por la de los jóvenes.

Estos abusos llamaron a diferentes grupos de la sociedad a luchar por un trato más justo e igualitario de la masa laboral; asegurar el respeto de niveles mínimos de protección social. En este sentido casi con el inicio de la Revolución Industrial encontramos los primeros intentos para evitar tantos abusos por parte de los industriales.

Quizás, la primera intervención en este tema, fue realizada por Sir Robert Peel, quien, a instancias de un médico de Manchester, Thomas Percival, solicitó al Parlamento, como medida urgente, la reglamentación del trabajo en las fábricas. En su ley de 1802 –sobre la salud y moral de los aprendices- limitó las horas de trabajo y fijó niveles mínimos para la higiene y educación de los trabajadores.

Otro precursor fue el inglés Robert Owen quien trató de influir en los políticos para incorporar normas mínimas de protección del trabajo, en relación a la limitación de la jornada y la edad mínima para trabajar. Entregó dos memorias dedicadas a este tema al Congreso de la Santa Alianza de Aix-La-Chapelle en 1818. Además, junto con otros industriales, construyó para los aprendices, habitaciones especiales donde recibirían alimentos y educación y creó jardines para que los niños pudieran recrearse.

En 1833, el diputado británico Charles Frederick Hindley demandó un acuerdo internacional que regulara el horario laborable.

Como vemos, durante el siglo XIX surgió la necesidad de establecer normas de protección social y no solo en el ámbito nacional sino que también en el internacional. El economista francés Jerome Blanqui, defendía la idea de que las naciones que comerciaban debían incluir tratados para proteger y mejorar la vida de los trabajadores. Es así como las

²⁷ Libro La Revolución Industrial de T.S. Ashton 5ª edición; Breviarios del Fondo de Cultura Económica. En relación a las pésimas condiciones en que se desarrollaba la actividad obrera y las primeras medidas tomadas para mejorarlas.

proposiciones de una legislación internacional del trabajo se multiplicaron en la segunda mitad del siglo XIX.

Sin duda que de este fenómeno no quedó exenta la Iglesia Católica, la cual, a través del Sumo Pontífice León XIII promulga el 15 de mayo de 1891 la famosa Encíclica *Rerum Novarum*, Sobre la Situación de los Obreros; haciéndose cargo de las constantes desigualdades sociales a que era afectada esa clase. Ante la miseria del proletariado decía León XIII: "Afrontamos con confianza este argumento y con pleno derecho por parte nuestra... Nos parecería faltar al deber de nuestro oficio si callásemos"

Fue el primer gran documento social de la Iglesia y se refiere a la condición social y económica de los obreros de aquella época. Critica al capitalismo liberal y al socialismo. Es el primer documento que abre el camino en el modo de relacionarse de la Iglesia con el mundo aceptando la idea de la "Conciencia Social".

A continuación analizaremos cronológicamente los hitos más importantes que permitieron ir avanzando hacia la creación de la cláusula social. Cabe destacar que los Tratados y Convenios serán analizados en detalle en el siguiente capítulo.

1890:

En la Conferencia de Bruselas de 1889-1890 se establece, en su artículo 62 la represión general al comercio de esclavos africanos.

EE.UU. prohíbe la importación de bienes, artículos o mercancías manufacturadas por presos a través de la Ley de Aranceles McKinley.

1897:

Inglaterra prohíbe la importación de mercancías hechas con el trabajo de prisioneros.

1901:

Australia prohíbe la importación de mercancías hechas con el trabajo de los prisioneros.

Década de 1910:

EE.UU., Reino Unido, Nueva Zelanda y Sudáfrica prohíben la importación de mercancías hechas con el trabajo de prisioneros.

1916:

La Conferencia de Leeds, autorizada por las fuerzas aliadas, adopta una declaración de principios para conseguir para la clase obrera de todos los países, un mínimo de garantías morales y materiales, relativas al derecho del trabajo, derecho sindical, a las migraciones, seguros sociales y duración de la jornada.

1918:

En Berna; trabajadores organizados de los países neutrales y Alemania, junto a sus aliados, aprueban la Carta de Berna. Esta carta sirvió de base para la parte XII del Tratado de Versalles, que crea la Organización Internacional del Trabajo; en París.

Década de 1920:

Reino Unido, Checoslovaquia, Cuba y otros países imponen impuestos adicionales a las importaciones producidas bajo condiciones de empleo inferiores.

1927:

La Sociedad de las Naciones organiza la Conferencia Económica Internacional con la intención de estudiar el Dumping Social. Se recomendó a los Gobiernos que alentaran a

los empleadores a aplicar formas de remuneración que permitiesen al trabajador obtener una parte equitativa del incremento de su rendimiento.

1930:

EE.UU. Establece en la Ley sobre Aranceles de Smooth-Hawley, en su sección 307, la prohibición de importación de bienes mineros extraídos o manufacturados por convictos u otros trabajadores forzados.

1941:

En la Conferencia de Ministros de Relaciones Exteriores de Latinoamérica, se recomendó que se adoptaran acuerdos internacionales que protegieran a los productores contra la competencia de los productos provenientes de regiones donde los salarios eran indebidamente bajos.

1944:

En la 26ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se estableció la Declaración de Filadelfia la cual obra como enmienda de la Carta Constitucional de la OIT y resulta el fundamento último de la posición de la OIT respecto de la vinculación entre comercio internacional con los derechos humanos fundamentales relativos al trabajo.

1945:

Se establece Naciones Unidas y, en el artículo 55 de su Carta de Constitución señala que ella promoverá entre otros temas, el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

1947:

Se celebra la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Empleo, en La Habana, donde se adopta la Carta de La Habana para una Organización Mundial de Comercio (OMC). En ella se establecían estándares de trabajo justo. Esta Carta no llegó a entrar en vigor.

1948:

La Asamblea General de Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derecho Humanos la cual, en su artículo 4 expresamente prohíbe la esclavitud y la servidumbre; en su artículo 23 hace expresa referencia al derecho del trabajo, al derecho al igual salario por trabajo igual, al derecho a una remuneración equitativa y al derecho a fundar sindicatos y sindicarse.

1966:

La Asamblea General de las Naciones Unidas celebró el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ambos contienen normas expresas respecto a los derechos fundamentales en el trabajo.

1969:

La Organización de Estados Americanos (OEA) adoptó la Convención Americana de Derechos Humanos que contiene normas relativas a la libertad de asociación y trabajos forzados.

1974:

EE.UU. dicta una ley comercial que, en su sección 301, otorga poderes discrecionales al Presidente para que tome toda medida que considere apropiada y factible a fin de obtener la eliminación de prácticas injustas en materia comercial. El representante comercial de EE.UU. podía investigar las prácticas de trabajo extranjeras a petición de personas interesadas. Las disputas debían ser dirimidas según lo establezca el tratado comercial aplicable.

1977:

EE.UU. dicta una la Internacional Emergency Economics Powers Acts, que otorga poderes económicos al Presidente, en caso de emergencia. Se aplicaba en casos de amenazas extraordinarias a la seguridad nacional, a la política extranjera o comercial y prohíbe virtualmente, todas las transacciones económicas extranjeras. Se usó en 1985 contra Sudáfrica por sus constantes violaciones a los derechos de los trabajadores.

1981:

Se celebra un acuerdo internacional sobre Commodities referente al estaño. Para evitar la competencia injusta se intentarán asegurar estándares mínimos de trabajo justo en la industria de este mineral.

1983:

EE.UU dicta la Ley sobre Iniciativa Concerniente a la Cuenca del Caribe en virtud de la cual, para que un país caribeño entrara al mercado estadounidense debía someterse a un examen de las condiciones laborales y que estas, a su vez, fueran razonables.

1984:

EE.UU. dicta la ley del Sistema General de Preferencias Arancelarias, la cual otorga acceso privilegiado al mercado estadounidense a los productos provenientes de países en vías de desarrollo. En 1986 se le agrega la cláusula social del SGP y que dispone que los gobiernos, para contar con la franquicia, deberán tomar medidas que aseguren el cumplimiento de los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos.

1985:

En EE.UU. se dicta la Ley de creación de Sociedades de Inversiones Privadas en el Extranjero, la cual proporciona financiamiento y seguro a las compañías de ese país que invierten en los países en vías de desarrollo, a condición de que el país anfitrión cumpla con los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos.

1987:

EE.UU. condiciona su participación en la Agencia Multilateral de Inversión y Garantía del Banco Mundial (MIGA) y señala que se apoyará solamente a aquellos países que respetaran los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos.

1988:

EE.UU. dicta la Ley General sobre el Comercio y la Competitividad. Esta enmienda la sección 301 de la Ley Comercial de 1974 y la hace aplicablea todos los países que comercian con ese país. También establece una amplia gama de sanciones el infractor en caso que no se cumplan los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos. Se considera la infracción como una práctica de comercio desleal.

1989:

EE.UU. dicta la ley de Finanzas y Desarrollo Internacional. Esta establece que los bancos, antes de conceder ayuda para importar o exportar, evalúen las prácticas de trabajo de los países solicitantes.

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Convención de los Derechos del Niño la cual, en su artículo 32 contiene normas respecto al trabajo infantil.

1992:

EE.UU. dicta una enmienda a la ley de ayuda en el extranjero de 1961 restringiendo el financiamiento de los programas de ayuda en aquellos países que no cumplen con los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos.

1993:

En la Ronda de Uruguay, se estima que se había injustamente excluido de los acuerdos el tema de la cláusula social y se pacta que sería discutida en los trabajos preparatorios para el establecimiento de la OMC.

1994:

Entra en vigencia el Tratado de Libre Comercio entre EE.UU., Canadá y México (NAFTA). A este tratado se le agregaron acuerdos paralelos sobre normas laborales y medioambientales.

Las organizaciones sindicales internacionales, a través de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL o ICFTU) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), publicaron un documento, elaborado en común, sobre la necesidad de introducción de una Cláusula Social en los Acuerdos de Libre Comercio, para permitir una mayor protección a los trabajadores de los países en desarrollo y de armonizar la legislación social a nivel internacional, evitando, de esta manera, el dumping social. También se deberían tomar en cuenta los derechos específicos de la mujer, la incorporación de cláusulas sociales y el tema medioambiental.

El G7 (hoy el G8) celebra la Cumbre sobre Empleo, en Detroit y en ella, Francia toca el tema de la Cláusula Social argumentando que si bien es justo aceptar la competencia debido a los bajos salarios, esto no debería llevar a que se acepte también la violación de normas laborales básicas en el comercio internacional. Las cuales deberían evolucionar a la par de la economía, con un sistema de control que vigile su aplicación. Los demás países se pronunciaron por formas más moderadas de cláusulas sociales.

La Conferencia Ministerial del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros de Comercio (GATT), celebrada en Marrakech, y antes de la firma del tratado que crea la OMC, establece la necesidad de incluir una cláusula social dentro de la normativa de la naciente OMC. Es así que, durante las etapas finales de negociación de la Ronda de Uruguay, se formula una oferta por parte de los países industrializados, para la introducción de una dimensión social en el régimen de comercio internacional. Esto generó un gran debate donde estos países fueron acusados de proteccionismo disfrazado y, producto de la resistencia de los países en vías de desarrollo, finalmente la idea de incluir una cláusula social en la declaración ministerial final no fue aceptada. Sin embargo, el Acuerdo de Marrakech establece en el Preámbulo que "las relaciones en la esfera de la actividad comercial y económica deben tender a elevar los niveles de vida y a lograr el pleno empleo..." Además, el artículo XX, letra e), del Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio, dispone que los gobiernos pueden prohibir las importaciones "relativas a artículos fabricados en las prisiones".

En Junio, durante la Conferencia Internacional del Trabajo. El Director General de la OIT presentó su memoria anual, la que tenía como tema: “Preservar los Valores, promover el cambio: La justicia social en una economía que se mundializa”. Esta Conferencia será analizada en el capítulo siguiente.

En Diciembre, la Unión Europea estableció el reglamento n° 3281, relativo a la aplicación de un plan plurianual de preferencias arancelarias generalizadas, para el período 1995-1998, a determinados productos industriales originarios de países en vías de desarrollo, del Consejo de la Comunidad Europea. El reglamento prevé el retiro temporal de preferencias tarifarias para ciertos productos industriales que provengan de países en vías de desarrollo una serie de Convenios de la OIT relativos al tema social y de derecho de los trabajadores.

1995:

La ONU lleva a cabo la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, en la ciudad de Copenhague, donde se trata, una vez más, el tema de la cláusula social. Nuevamente los países desarrollados actuaron fuertemente contral los países en vías de desarrollo. Aún así, se estableció el compromiso de reforzar el cumplimiento de las normas laborales fundamentales.

La Conferencia de la CIOSL, que representa a trabajadores de Africa, Asia, las Américas y Europa, lanza una campaña en pro de la inclusión de normas fundamentales del trabajo dentro de la OMC, en especial a través de una cláusula vinculante que garantice el respeto por parte de los países miembros de la OMC de las normas internacionales del trabajo.

El Parlamento Europeo aplicó la cláusula social unilateral en el marco del programa plurianual de preferencias arancelarias generalizadas respecta a países como Pakistán y Myanmar e inició investigaciones referentes a la práctica de trabajo forzoso en el sector militar por parte del Myanmar y la práctica de la esclavitud de niños en la industria de la alfombra en Pakistán.

1996:

En la reunión del G7, nuevamente se debate el tema de las cláusulas sociales. A la solicitud de Francia, se discutió la posibilidad de tener una posición común respecto del tema de los estándares laborales y el comercio en la reunión ministerial de la OMC a celebrarse en Singapur ese mismo año. Otra vez hubo fuertes diferencias y no se llega a acuerdo.

El Estado de California aprueba, en el mes de Septiembre, una ley que prohíbe a las empresas proveedoras de ese Estado a importar productos obtenidos mediante trabajo forzoso.

Con motivo de la celebración del Acuerdo de Libre Comercio entre Chile y Canadá; ambos países también firman un Acuerdo de Cooperación Laboral que entra en vigencia el 5 de julio de 1997. Busca mejorar las condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores y asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores de ambos países.

En Singapur se lleva a cabo la primera Conferencia Ministerial de la OMC. Se discute el tema de las cláusulas sociales pero no es agregado en la agenda de trabajo. Sin embargo, en la declaración ministerial, renuevan el compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo y reconocidas por la OIT. A continuación el Director General de

la OIT plantearía la pregunta de si estas declaraciones serían traducidas en acciones lo que genera un nuevo debate.

1997:

El 15 de Mayo, el Parlamento Europeo aprueba que se solicite a la Comisión sobre el vínculo entre sistema comercial y normas del trabajo internacionalmente reconocidas que elabore una directiva relativa a la aplicación obligatoria de una etiqueta de garantía social a los productos textiles, zapatos y alfombras, en la que se indique que la elaboración de dichos productos se han respetado los derechos de los trabajadores. Además, se encomienda a esta Comisión, que presente propuestas para concretar la posibilidad de conceder nuevas preferencias arancelarias a los países que respeten las normas básicas de la OIT, especialmente en materia de trabajo infantil.

EE.UU. Enmienda la sección 307 de su Ley Comercial de 1930, agregando la prohibición de importar cualquier producto hecho o ligado con el trabajo infantil.

La memoria del Director General de la OIT trata sobre la labor normativa de la OIT en la era de la mundialización, donde manifiesta su inquietud por los bajos niveles de remuneración que reciben los trabajadores de escasa calificación técnica.

1998:

La CMT, en el 24º Congreso, celebrado en Bangkok, llamó a no desestimar la dimensión social de la globalización y los derechos fundamentales de los trabajadores y declaró que se opone a toda mundialización de la libre circulación de los capitales hasta que se elabore una política mundial de armonización fiscal y de que se tengan en cuenta las normas sociales de la OIT en todos los acuerdos de instituciones internacionales.

En Ginebra, en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se formuló la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, reafirmando este compromiso. Señala que se respetarán y promoverán los principios de la libertad sindical, el reconocimiento real del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la erradicación del trabajo infantil y la supresión total de toda discriminación en el empleo y la ocupación.

En Chile se celebra la Cumbre de los Pueblos de América en donde se concluyó plantear la necesidad de incluir cláusulas que resguarden los derechos humanos, sociales, indígenas y culturales dentro de los acuerdos comerciales, elevando su propuesta a los jefes de Estado que participaban paralelamente en la Conferencia Iberoamericana de Santiago.

En Brasil, los Jefes de Estado de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay firmaron la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR donde se consolida la el progreso en la dimensión social del proceso de integración y sirve de sostén o soporte a los avances futuros en el campo social, mediante la ratificación y cumplimiento de los principales convenios de la OIT.

1999:

Los gobiernos miembros de la OIT, a través de la Convención nº 182 acordaron prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil. Estas son la prostitución, la esclavitud, la pornografía, la utilización de ellos para el tráfico de estupefacientes y todo trabajo que les dañe la salud, su seguridad o moral.

Además, esta Convención fue considerada como parte de la propuesta para la "Cláusula Social", compuesta por los convenios fundamentales de la OIT.

El Director General de la OIT presentó su memoria anual titulada; “Trabajo Decente” con la que presentó las propuestas de la OIT para el nuevo milenio en su lucha para que todos los trabajadores puedan gozar de un trabajo decente. Será analizada en el capítulo siguiente.

En la ciudad de Seattle, se celebra la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC. Tanto EE.UU. como la Unión Europea presentaron propuestas para tratar la cuestión de las normas laborales en el seno de la OMC. Si bien estos países no propusieron sanciones comerciales en caso de infracción de las normas del trabajo, los países en desarrollo se opusieron. Se logró entablar una mesa de trabajo pero las desavenencias fueron notorias.

2000:

En la II Cumbre Social Latinoamericana, celebrada en Santiago de Chile, se reclamó el establecimiento en los acuerdos comerciales de cláusulas sociales, laborales y ecológicas, en la medida que sean aprobadas democráticamente por las partes.

EE.UU. dicta la ley para el Comercio y Desarrollo 2000 la cual incluye la ley de crecimiento y oportunidad africano y la ley de asociación comercial entre EE.UU. y la Cuenca del Caribe.

2001:

Durante la 89ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General de la OIT presenta su memoria; “Reducir el Déficit de Trabajo Decente, un Desafío Global”.

2003:

Se firma en Miami el Tratado de Libre Comercio entre Chile y EE.UU. el cual incorpora el tema laboral en el capítulo dieciocho, titulado “Trabajo”. Las partes reafirman sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Como podemos constatar, a través del análisis de los diversos hitos que se han ilustrado, que el tema social y laboral siempre han estado presente. Podemos decir que está con nosotros desde que surge el comercio internacional y lo ha ido acompañando durante todo su desarrollo. Han sido decenas de declaraciones y convenios que se refieren al tema, tratando de buscar soluciones posibles. Sin embargo, también nos percatamos que siempre ha existido una piedra de tope en el afán de alcanzar la total igualdad y respeto. Esta es el interés económico que prima en todos los países del mundo. Este lleva a mirar con recelo las distintas propuestas que se crean y discuten, principalmente respecto de las elaboradas por los países desarrollados ya que son miradas, por los demás, como medidas proteccionistas que sólo buscan mantener la hegemonía económica. Los países en vías de desarrollo alegan que es injusto que se les impongan ya que producirían un negativo impacto a nivel laboral y de producción. Tendrían que elevar sus costos y con esto el precio final del producto disminuyendo así la competitividad del país productor frente a los demás competidores. Alegan que es injusto que los países ricos hayan usado estos recursos libremente y que ahora estén interesados en el respeto social. Sin duda que no están dispuestos a aceptarlo y han preferido formas matizadas de cláusulas sociales para no quedarse atrás.

Por otro lado, los países desarrollados, bajo la bandera de los derechos fundamentales, han tratado que se apliquen toda forma de sanciones comerciales a aquellos países que no cumplen con estándares mínimos a nivel social y laboral. Sin embargo, lo que buscan es evitar la competencia “sucias” o dumping que sufren frente a aquellos. Ven de mala gana como sus productos compiten con otros que han sido elaborados bajo condiciones

salariales y humanas ínfimas, abaratando los costos y ganando mercados a costa de los suyos.

Vemos hoy día, que el establecimiento de Cláusulas sociales se ha ido realizando no a través de Declaraciones o Convenios sino que por medio de las celebraciones de Tratados de Libre Comercio, tanto bilaterales como regionales, donde se incorpora el tema laboral y social. Es el caso de Chile con los tratados suscritos con EE.UU. y la Unión Europea. Se contemplan cláusulas sociales concordadas con los derechos fundamentales del trabajo reconocidos por la OIT y otros derechos laborales relativos a la seguridad social, horas de trabajo, etc.

Diferencias con la Carta Social.

Producto de la globalización, fenómeno ya comentado y analizado en el capítulo primero de este trabajo, las situaciones normativas de cada país y, especialmente en materia laboral, han ido siendo sobrepasadas provocando disfunciones y contradicciones entre el ámbito jurídico nacional y el internacional. Es por ello que, para solucionar estos problemas, se han ido creando diversas formas regulación que sean aplicables en el ámbito internacional.

Entre estas formas tenemos a los Convenios internacionales del trabajo, los grandes Pactos y Declaraciones de derechos humanos, las Cartas sociales y a las cláusulas sociales, que son algunas de las formas adoptadas o propuestas para una regulación internacional, tendiente a ubicar la red normativa al nivel de desarrollo de los fenómenos que debe regular. Un sistema internacional de relaciones laborales debe desarrollar una red normativa internacional.

En este apartado analizaremos el caso de las Cartas Sociales en relación a las Cláusulas Sociales que es el tema que nos interesa.

Las Cartas sociales pueden ser definidas como declaraciones solemnes en las cuales los Estados proclaman ciertos derechos y/o reconocen determinadas metas u objetivos laborales o sociales comunes. Apuntan a edificar el espacio social de un grupo de países, sobre la base de un zócalo mínimo común de derechos sociales, generalmente en un conjunto de naciones que consideran tener un perfil común (caso de la Carta Interamericana de Garantías Sociales de 1948) y especialmente en las que conforman un bloque de integración económica regional (caso de la Carta Social Europea de 1961, la Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales del trabajador de 1989, y de la Declaración Sociolaboral del Mercosur de 1998).

Su objetivo principal es social pues busca garantizar el reconocimiento de determinados principios y derechos considerados importantes en los países signatarios.

Este objetivo puede limitarse a los países miembros o extenderse a las relaciones con terceros países. Es así como:

Al interior del bloque, la Carta Social se propone acordar aquellos derechos básicos que los miembros se comprometen a respetar por igual;

2. Al exterior del bloque, la Carta puede condicionar el comercio de los socios con terceros países, al cumplimiento de los niveles sociales respetados por el bloque a su interior (lo que no sería incompatible con las normas de la OMC).

Sin embargo, su objetivo esencial es el interno. Así, por ejemplo, la Carta Social Europea de 1961 y la Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales de los trabajadores de 1989 no tienen ninguna referencia al comercio exterior, ni al interior. Del mismo modo, la Declaración Sociolaboral del Mercosur de 1998, reconoce un elenco de derechos comunes a los países del bloque, independientemente del comercio intrazonal y sin que en ningún momento se plantee la exigencia de su cumplimiento a terceros países que comercien con el Mercosur. Por su parte, algunos de los principios incluidos en el Anexo I del Acuerdo Laboral Complementario del TLC de Canadá, México y USA, pueden llegar a afectar el comercio entre esos países, pero no se relacionan con el comercio de éstos con el resto del mundo.

Por otra parte, las sanciones por incumplimiento de una Carta Social pueden ser comerciales o no. Pueden ser políticas, morales y aún no existir; y si se establecen sanciones económicas, éstas pueden estar vinculadas al comercio internacional o no (solo cuando estas sanciones son económicas y se vinculan con el comercio internacional, la Carta Social puede funcionar como cláusula social).

En efecto, el contenido de una Carta Social puede ser puramente declarativo o programático y carecer de sanciones. Cuando sus cláusulas son vinculantes pueden ir acompañadas de sanciones. Estas dependerán de que dichas cláusulas sean dirigidas a los gobiernos o que reconozcan derechos subjetivos de los ciudadanos. En todo caso, tales sanciones pueden consistir en observaciones o recomendaciones, multas, cancelación o supresión de beneficios arancelarios, o en sentencias declarativas o constitutivas, si existe un tribunal o corte inter o supranacional.

En todo caso, también respecto de las Cartas Sociales puede plantearse la cuestión referida a la eficacia de las Declaraciones y Pactos sobre derechos humanos: ¿forman parte del "patrimonio jurídico de la humanidad", como dice uno de los Considerandos de la Declaración Sociolaboral del Mercosur y por tanto pueden considerarse parte del "jus cogens", o son meras declaraciones éticas de principios o buenos propósitos?

Por otro lado, las Cláusulas Sociales sólo tienen sentido en el comercio internacional. Como su nombre lo indica, es una cláusula de un tratado, convenio o acuerdo comercial, en la cual las partes se comprometen a respetar y eventualmente a hacer respetar ciertos derechos sociales y, para el caso de violación de los mismos, pactan la caída de las ventajas que se han reconocido recíprocamente o las que hayan acordado a terceros países, o aún la simple rescisión por incumplimiento de todo el acuerdo.

El objeto de la cláusula social es el condicionamiento de las preferencias arancelarias u otras ventajas comerciales ofrecidas a los socios (efectos al interior del acuerdo) o a los terceros (efectos al exterior del acuerdo), al cumplimiento de los derechos establecidos en dicha cláusula, en nuestro caso, derechos laborales.

Aún así, podemos encontrar puntos de conexión entre ambos términos ya que la Carta Social puede operar como una cláusula social si su incumplimiento acarrea sanciones propias del comercio internacional. De lo contrario, no existirá tal conexión y continuarán siendo diferentes.

A su vez, la cláusula social puede remitir a una Carta Social: un convenio comercial puede contener una cláusula social que establezca sanciones o la rescisión en caso de no respetarse derechos sociales contenidos en una Carta Social o en un convenio internacional del trabajo o en cualquier otro instrumento autónomo. Es más, toda cláusula social necesita identificar cuál o cuáles son los derechos cuya violación opera la rescisión del acuerdo comercial o suspende los beneficios comerciales acordados o autoriza la aplicación de

multas. Esos derechos pueden ser definidos en la misma cláusula o en una enumeración anexa o remitirse a un instrumento independiente (que puede ser una Carta Social o una Declaración o un convenio internacional del trabajo, etc.).

Por otra parte, la cláusula social también puede remitir (no a derechos por ella definidos, ni a derechos contenidos en otro instrumento, sino) al control del cumplimiento acordado de toda o parte de las legislaciones nacionales. Este puede ser un mecanismo diferente a la Carta Social y a la cláusula social, pero también puede ser visto como una modalidad de cualquiera de ellas.

Debemos convenir que es inevitable la utilización de la cláusula social o de mecanismos alternativos. Si no se logra la aplicación y el cumplimiento efectivo de los convenios internacionales del trabajo, Declaraciones, Pactos y Cartas Sociales, ciertos países se verán inclinados a imponer cláusulas sociales en sus acuerdos de comercio o a aplicar medidas unilaterales con la finalidad o el pretexto de promover el cumplimiento de aquéllos y de evitar el "dumping social", lo que ya ha comenzado a suceder.

Debate actual acerca de las cláusulas sociales.

Argumentos favorables de la cláusula social.

Es imposible, dadas las condiciones comerciales y políticas de hoy, obviar el fenómeno de la globalización, menos aún intentar sustraerse de él. Ya vimos como durante 2004 se celebró en Chile la cumbre APEC donde se reunió, en cifras, cerca del 60 % de la economía mundial, concentrada en la cuenca Asia-pacífica. En esta cumbre se trató el tema de la integración internacional y la posibilidad de crear un gran mercado libre de aranceles para un futuro dado. Chile a su vez, comenzó nuevas conversaciones con India, China y Japón para llegar a celebrar un Tratado de Libre Comercio con ellos. Entonces, es imposible dejar de lado tan contundentes argumentos para proclamar el cerramiento de las fronteras económicas.

Es cierto también, que este fenómeno está generando beneficios indiscutidos para todos los países. Sólo basta ver el fenómeno acaecido en China; un gigante que, pese a tener un régimen comunista y carecer de democracia, en los últimos años ha crecido en torno al 8 ó 9 % anual producto de la apertura de sus barreras al comercio internacional. Es el principal importador de materias primas del mundo, su masa laboral es estimada en 1.000 millones de trabajadores y cerca de 200 millones de personas están en condiciones de adquirir productos manufacturados. Las perspectivas de este país se centran en que se convierta, dentro de los próximos 10 años, en la primera potencia del mundo.

Entonces, es indesmentible que la globalización alcanzó a todos. Pero tampoco es menos cierto que ella trae una serie de inconvenientes, los cuales ya fueron analizados. El principal efecto negativo, para nuestro estudio, es el tema laboral. En el mismo caso chino; la mayoría de esa inmensa masa laboral carece de derechos básicos, internacionalmente reconocidos. La realidad en ese país es muy difícil de desentrañar debido al hermetismo que practica el gobierno en esta materia. Pero es innegable que se vulneran los derechos humanos y laborales de miles de trabajadores. Hacinamiento, salarios ínfimos y trabajo infantil son algunos de los vicios que aquejan a la clase trabajadora.

¿Qué hacer para mitigar estos defectos? Es aquí donde entran las cláusulas sociales, porque si bien, la OIT se creó, en 1919, con el objeto de establecer una regulación general sobre materias laborales y derechos de los trabajadores, igualmente era necesario crear formas de regulación casuística de las relaciones comerciales y laborales entre los Estados.

El principal beneficio que podemos encontrar en la cláusula social es que estamos frente a un mecanismo alternativo o indirecto de regulación (diferente a los sistemas tradicionales o directos como son las cartas sociales o los grandes convenios internacionales de trabajo), que hace más tangibles y practicables los acuerdos en ella contenida ya que pasa a ser una forma de especificación de los derechos y principios laborales los cuales, al estar contenidos en una cláusula de un tratado, convenio o acuerdo comercial, pasa tener rango legal y recae sobre ella el imperio de la ley. Su respeto pasa a ser obligatorio y será vigilado por las instituciones pertinentes. Es decir, da seguridad al sistema de derechos y obligaciones en ella contenidos. Importante es destacar al respecto que, frente a este caso particular, son perfectamente aplicables distintos principios de derecho internacional vigentes en las relaciones entre los Estados. Estos son el *ius cogens*, el *Pacta Sunt Servanda*, la Buena Fe Internacional y los Derechos Humanos.

La cláusula social también es una muestra del cambio cultural e ideológico que ha ido ocurriendo en el último tiempo, donde el mundo bipolar capitalista-comunista ha ido cayendo. Esta distinción ya no es tan importante como lo son los derechos humanos y laborales. Como dice el profesor uruguayo Oscar Ermida Uriarte “ni el empresario capitalista, ni el gobierno que aplica políticas económicas neoclásicas, tienen ya interés egoísta en mantener el poder adquisitivo de su población, ya que ella es cada vez menos su mercado, dado que éste se encuentra cada vez más, fuera de fronteras”. Hoy se practica el comercio internacional y al respecto vemos una fuerte presión mundial por el establecimiento de mecanismos de control de las violaciones a esos derechos. La cláusula social es una muestra específica de ello.

Otro argumento favorable radica en la versatilidad que posee pues, como ya vimos, puede integrar de acuerdos internacionales, convenios o tratados comerciales. Estas pueden estar contenidas en acuerdos bilaterales, multilaterales o unilaterales. Es factible que se negocie larga y exhaustivamente para poder adecuarla a los intereses de los países negociantes y así evitar futuras confrontaciones por puntos discordantes. Por último, pueden regular las más diversas materias laborales.

Argumentos contrarios a ella.

Se la señala como un sistema de protección incompletísimo de protección al trabajadores porque contiene normas mínimas y que la OIT, al declararlas como Derechos Fundamentales de los trabajadores estaría rindiéndose ante el sistema económico imperante en nuestros tiempos, aceptando las presiones de los empresarios.

Sin embargo, el principal argumento contrario a la cláusula social es el que la señala como un sistema encubierto de proteccionismo de los países desarrollados en contra de los países subdesarrollados o en vías de desarrollo. Obviamente esta es la tesis defendida por estos países ya que ven diezmada su competitividad al tener que aprobar estas cláusulas y someterse a ellas; los mínimos laborales que exigen impondrían unos costos laborales altísimos para estos países, haciéndoles perder toda competitividad internacional. Es más,

podrían convertirse en un atentado a la soberanía nacional debido a que los grandes países podrían, eventualmente, limitar o suspender las compras, los préstamos o la cooperación.

Sobre este punto se ha generado una interesante discusión entre partidarios y detractores de la cláusula social. Quienes la defienden parten de la afirmación de que el tema central no es, en verdad, la soberanía nacional ni el comercio internacional, ni la competitividad, ni los costos laborales, sino el respeto y la eficacia de los derechos humanos. La cláusula social no es más que un instrumento, entre otros, que en conjunción con esos otros apunta a la aproximación al respeto efectivo de los derechos humanos. El centro del debate debe ser éste -los derechos fundamentales- y no los otros, en verdad secundarios, marginales o periféricos.

En la misma línea, se agrega que si se trata de la prevalencia de los derechos humanos sobre cualquier valor de cambio, entonces debe partirse del principio de la Declaración de Filadelfia de que "el trabajo no es una mercancía". Si las normas internacionales directas o tradicionales como los convenios, tratados y declaraciones no se han mostrado suficientemente eficaces para garantizar la efectiva vigencia práctica de dicho principio, parece justificado recurrir a las técnicas de mercado para que éste respete los derechos humanos.

Las alegaciones contra la cláusula social basadas en la soberanía nacional son consideradas inconsistentes por los partidarios de ella. En primer lugar se dice que es éticamente inadmisibles reivindicar la "competitividad" internacional de nuestros países en base al incumplimiento de derechos laborales mínimos. Obsérvese que los derechos laborales generalmente propuestos para incluirlos en la cláusula social son absolutamente mínimos, como por ejemplo, la proscripción del trabajo forzoso e infantil, la no discriminación y el respeto de la libertad sindical. ¿Qué sustento ético puede tener la pretensión de competir en base al uso de trabajo infantil o forzoso? ¿Cómo reclamar, con alguna elegancia -ya ni siquiera se trataría de dignidad-, el "derecho" o la potestad "soberana" de competir en base a la "ventaja comparativa" de la discriminación en el trabajo?

Por otra parte, se agrega que es cierto que una cláusula social que dejara en manos de la parte más fuerte la definición de si se han cumplido o no los mínimos pactados, sería inadmisibles para países débiles, pero que esa objeción plenamente compartible se levantaría con solo confiar esas decisiones a alguna instancia neutral, independiente y confiable, llámese arbitraje, órganos de la OIT o comité ad hoc de notables o expertos independientes.

Caso del Dumping Social.

Ya hemos analizado el tema de las cláusulas sociales pero ahora nos toca ver un tema muy importante y que tiene una estrecha relación con nuestra tesis. El dumping social; práctica que, a nuestro entender, es la causa económica que llevó a crear las cláusulas sociales.

Para poder desentrañar el concepto de dumping social debemos, en primer lugar, analizar el significado de la palabra dumping; tema muy moda en nuestros días y esgrimido en contra de los países en desarrollo por los países desarrollados. Dumping, dentro del ámbito comercial, es toda práctica por la cual un país productor de un objeto comerciable introduce ese producto en el mercado de otro país a un precio inferior a su valor normal,

o sea, cuando su precio de exportación al exportarse de un país a otro es menor que el precio de un producto similar destinado al consumo en el país exportador²⁸.

El dumping es considerado un comportamiento anticompetitivo y una práctica desleal del comercio internacional. En todo caso, se suele confundir esta práctica con la del subsidio, el cual se da cuando un país exportador, o un organismo público de un país exportador, efectúa directamente una contribución financiera al productor que le permite exportar a un precio menor, o cuando el gobierno lo hace indirectamente induciendo a una entidad privada a proveer ese beneficio al productor exportador. En cambio, en el dumping la manipulación desleal del precio parte de una decisión de una empresa y no a través de una subvención de un gobierno, como es el caso del subsidio.

El dumping provoca que una empresa, eficiente o ineficiente, haga quebrar a sus competidores y se apodere del mercado, siempre y cuando se cuente con el recurso financiero (capital) necesario para financiar ventas a precios que contienen pérdidas o falta de ganancia.

El dumping causa daño a las economías domésticas en general, debido a que al darse esta situación se conduce hacia la eliminación injusta en términos de competitividad, de empresas eficientes que promueven el empleo y desarrollo de un determinado país. Es decir, que se reduciría el número de empresas en el mercado y por lo tanto la población empleada afectándose de esta forma la economía doméstica.

Se denomina *dumping* social a las exportaciones a precios artificialmente bajos que se consiguen mediante trabajadores mal pagados o esclavizados, trabajo infantil, trabajo de presos, etc. Es decir este, se da en los casos en que los productos logran hacerse competitivos en los mercados internacionales a costa de salarios muy bajos -a menudo muy por debajo de los que corresponderían a la productividad del trabajador-; de unos niveles de protección social muy débiles, e incluso, de condiciones de trabajo muy desfavorables para sus trabajadores (legislaciones poco exigentes, o que no se respetan, trabajo de niños, etc.). Los gobiernos y empresas aprovechan estas deficiencias para instalar sus fábricas y así poder hacerse competitivos en el mercado mundial pero a un costo social altísimo pues quienes se ven perjudicados son los trabajadores que miran como sus derechos laborales y expectativas de vida se estancan definitivamente mientras el gobierno y empresariado se enriquecen. Aunque ya se dijo anteriormente, es importante destacar que esto no sólo afecta a la clase trabajadora sino que también a las empresas competidoras que respetan la ley laboral pues sus costos de producción son más altos que los de las empresas ya señaladas haciéndoles perder competitividad y poniéndolas en peligro de quebrar. Obviamente esto produce una reacción en cadena que terminará con los empleos de los trabajadores y ocasionará el decaimiento de las condiciones de vida de éstos y, en casos extremos, podría ocasionar problemas en la economía de un país²⁹.

El tema del dumping social, a nuestro parecer, es muy delicado pues supone una serie de elementos económicos, legales y éticos a tener en cuenta ya que es muy cuestionable abusar de ciertas legislaciones para enriquecerse desmedidamente o que las autoridades hagan vista gorda sobre lo que acontece frente a sus ojos. Muchos dirán que vienen a hacer crecer al país y que ayudarán a darles empleo a personas sin aspiraciones pero,

²⁸ Un ejemplo de esto es el reciente caso del salmón chileno exportado a la Unión Europea. En 2005 los envíos fueron gravados con salvaguardias debido a que prosperó la acusación de dumping hecha por aquella. Chile apeló a la OMC. La resolución se encuentra pendiente.

²⁹ Este fue el caso de las importaciones de calzado desde Asia que casi terminó con la industria del calzado nacional a fines de los noventa.

esto termina siendo una especie moderna de esclavitud donde los trabajadores deben cumplir con jornadas extensísimas, con mediocres salarios y casi sin seguridad social³⁰. Esto sin duda, y como ya lo dijimos, es cuestionable y nadie puede quedar ajeno a esta realidad. Los países desarrollados están siempre pendientes de lo que acontece en países subdesarrollados o en vías de desarrollo; porque temen que esto perjudique sus intereses económicos y ocupan la bandera de los derechos humanos y laborales en contra de éstos. Sin embargo, son ellos los que llegan a colonizar países con baja regulación social y laboral para poder desarrollar sus negocios a bajos costos. Podríamos afirmar que es una especie de círculo vicioso del cual es muy difícil salir. Por un lado está el anhelo de crecer y atraer inversiones de los países pobres y, por el otro, tenemos a las grandes potencias que necesitan de estos países para asegurar su estabilidad económica. Basta con revisar el caso de China. En ella, se vulneran repetidamente los derechos sociales y laborales y, sin embargo, hoy se ha convertido en el centro de producción de las empresas transnacionales, provenientes de las grandes potencias, donde existe una adecuada regulación social y laboral. Estas usufructúan de la escasa regulación existente y sólo alzan la voz cuando este tipo de dumping les afecta negativamente, cuando corren peligro de perder partes enteras de su aparato industrial³¹.

El dumping social puede ser atacado desde dos frentes distintos. En el primero encontramos a organismos internacionales donde destaca la Organización Mundial de Comercio (OMC). Desde el otro frente encontramos a los acuerdos, convenios o tratados internacionales celebrados entre países.

La OMC ha tomado cartas en el asunto y ha considerado distintos supuestos, condiciones y procesos para regular efectivamente el problema del dumping. La OMC ha establecido:

Normas más detalladas para calcular la cuantía del dumping;

Procedimientos más detallados para iniciar y llevar a cabo las investigaciones antidumping;

Normas sobre la aplicación y duración (normalmente cinco años) de las medidas antidumping;

Normas especiales para los grupos especiales encargados de resolver diferencias en cuestiones antidumping.

Las principales medidas antidumping dicen relación con la adopción, previo acuerdo de la OMC, de aranceles especiales contra el producto objeto de dumping o la fijación de cuotas de importación, entre otras. Estas pueden tomarse cuando se ha ocasionado un daño relevante a la rama de producción nacional con la que entra en competencia. Para poder adoptar esas medidas, el gobierno tiene que estar en condiciones de demostrar que el dumping se ha llevado a cabo, calcular su magnitud y demostrar que está causando perjuicio.

Para evitar que el arancel antidumping se convierta en un instrumento de protección, las empresas sancionadas pueden recurrir ante sus gobiernos. Posteriormente, se celebran consultas entre las autoridades respectivas. Un 90% de los casos se resuelven en esta

³⁰ Destacan las críticas vertidas, durante la década pasada, a las grandes marcas textiles, como Nike por el supuesto uso de menores en sus fábricas localizadas en el oriente.

³¹ Nos referimos al encarecimiento que sufrirían los productos fabricados bajo condiciones socialmente "responsables", perjudicando gravemente la competitividad de éste, llevando al cierre de fábricas y desplazamiento hacia otros países.

fase. De no llegar a una conciliación, la parte afectada por el arancel antidumping puede solicitar el arbitrio de un panel de la OMC.

Finalmente, con los acuerdos, convenios o tratados internacionales, las partes buscan poner límites efectivos al tema del dumping, en cualquiera de sus formas, y a cualquier práctica desleal o anticompetitiva. A nuestro parecer, son una de las formas más efectivas de regular el actuar económico entre países pues, al tener un largo proceso de negociación y formación, se pueden adecuar de mejor manera a la realidad de los países suscribientes. Por otro lado, estos convenios, acuerdos o tratados presentan formas más directas de solución de controversias, sin dejar de lado las sanciones que pueden llegar a contemplar, tan graves como dejar sin efecto al tratado o excluir al país infractor del convenio. A nuestro entender, las cláusulas sociales contenidas en éstos miran a evitar estas prácticas desleales; buscan evitar o solucionar el problema social y laboral para así disminuir el riesgo de caer en casos de dumping social. Es por esto que ambas materias se relacionan tan estrechamente.

CAPITULO CUARTO: “La Cláusula Social en el ámbito Internacional”.

La Globalización aparece como una extraordinaria expansión del comercio merced a la profundización de la economía capitalista luego de la desaparición del mundo bipolar, conformado a partir de la segunda post guerra. Se trata de un entrelazamiento e interdependencia de todas las economías en un único mercado competitivo.

En este contexto, los mercados financieros adquirieron mayor importancia a causa de la inestabilidad de las divisas, la crisis de la deuda externa y la desreglamentación, y las empresas multinacionales incrementan su poderío gracias a la movilidad cada vez mayor de los capitales y al abaratamiento de los transportes y las comunicaciones. El capital internacional y las empresas mundiales ocupan posiciones de ventaja en el acceso a la tecnología y los recursos, lo cual les otorga una enorme capacidad de negociación frente a los estados y los sindicatos, circunscritos a un territorio. Sin embargo, no se puede identificar la globalización sólo con la creación de una economía global, si bien ésta es el eje del proceso y su aspecto más evidente.

La desatada movilidad del capital hace que la verdadera problemática de la globalización es la disparidad cada vez mayor entre el grado de movilidad del capital y el de la mano de obra, muy anclada todavía a los espacios nacionales.

Por ello, la primera erosión del conjunto de los derechos laborales se produce mediante esta competencia “hacia abajo” entre los sistemas normativos nacionales, generando un empobrecimiento societal, particularmente entre los trabajadores menos calificados. Las empresas, gracias al libre establecimiento, pueden practicar la deslocalización de la producción haciendo “shopping” entre varias legislaciones, o sea, optando en cada caso y en cada tramo de la producción por aquellas más permisivas y flexibles.

No podemos ir en contra del fenómeno de internacionalización de la economía, ni tampoco abogar a favor de economías cerradas sobre sí mismas. Pero sí debemos luchar por un sistema de intercambios internacionales más justos, por un verdadero desarrollo nacional que no sea un fenómeno de concentración excluyente de la riqueza, y por el cumplimiento por parte de las empresas transnacionales y de los Gobiernos de estas normas mínimas de justicia y democracia.

Sin ello, cada día más se va a profundizar el proceso de venta a precios regalados de la mano de obra de los países y su explotación en condiciones cada vez más inhumanas.

1.- CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

El preámbulo de la Constitución de la OIT comienza con esta frase que da la clave de la intención de los fundadores de la OIT: la justicia social incrementa las posibilidades de paz duradera. Los primeros medios utilizados para contribuir a la justicia social fueron las normas internacionales del trabajo, concebidas junto con la fundación de la OIT.

¿Se puede aspirar a una paz duradera sin un sistema de derecho internacional que propicie la justicia social?

La respuesta es no y resulta evidente cuando se piensa en todos y cada uno de los conflictos armados que hay en el mundo, ya sea por la privación de libertad de expresión y asociación, o a raíz de la pobreza, la discriminación racial o política, el desempleo, la inseguridad económica, la distribución desigual de la riqueza, por citar sólo algunos factores de esa injusticia social que se espera reducir o eliminar mediante las normas internacionales del trabajo. Este es el motivo más elevado, y tal vez el señero, de contar con un sistema de normas internacionales del trabajo, y aquel que suena con mayor convicción en el corazón de los seres humanos del mundo entero. En 1944, los autores de la Declaración de Filadelfia, de la OIT, señalaron en su argumentación que la experiencia había demostrado cabalmente la veracidad de lo expuesto en la Constitución. La piedra angular del sistema de normas internacionales del trabajo es la esperanza de derrotar la injusticia social, ese cinismo que la acepta como elemento inevitable de la experiencia humana, a la que se suma la posibilidad de que sea más fácil lograr una paz duradera, gracias a todas y cada una de las derrotas que se vayan asestando a la injusticia social en todas partes.

Además la competencia Internacional tiende a ser un obstáculo para el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Esta es la razón de ser de las Normas Internacionales del Trabajo.

Ocho convenios de la OIT han sido calificados por su Consejo de Administración, como convenios fundamentales para los derechos de quienes trabajan, independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado Miembro. Estos derechos se anteponen a los demás porque proporcionan los instrumentos necesarios para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas :

1948 Sobre Libertad Sindical el número 87 de, Convenio número 98 de 1949 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.

Sobre abolición del Trabajo Forzoso, Convenios número 29 del año 1930 y número 105 de 1957.

Sobre igualdad en el trabajo, están los Convenios número 111 del año 1958 sobre la no discriminación en el empleo y el Convenio número 100 del año 1951 sobre la igualdad de remuneración.

Sobre la eliminación del trabajo infantil, como el número 138 del año 1973, acerca de la edad mínima para trabajar y el número 182 de 1999 acerca de las peores condiciones para el trabajo infantil.

Ratificación de los Convenios Fundamentales.

En 1995, tras el 75.º aniversario de la OIT y los debates en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, el Director General de la OIT inició una campaña por la ratificación de estos convenios. Desde entonces, la OIT ha registrado más de 70 ratificaciones y confirmaciones de las obligaciones previas relativas a los convenios fundamentales. Además, en muchos países están en curso los procedimientos de ratificación oficiales, o se está examinando o reexaminando la propiedad de ratificar los siete convenios fundamentales de la Organización.

El contenido y alcance fundamental de los principales convenios de la OIT, ya fueron examinados el Capítulo Segundo.

2.- INCORPORACIÓN DE LAS CLAUSULAS SOCIALES EN LOS ACUERDOS DE INTEGRACION ECONOMICA.

Los acuerdos de integración importan en definitiva una oportunidad inestimable e incanjeable de avanzar en la cultura jurídica de valorar los derechos humanos en el mundo del trabajo y de contribuir al progreso económico y comercial y la justicia social vistos no como polos contrapuestos, sino como complementarios.

Suele ser frecuente que los procesos de integración económica, comercial o política, sean acompañados de instrumentos en los que las partes reafirman el reconocimiento de los derechos sociales, y de mecanismos de diversa naturaleza tendientes a asegurar el cumplimiento de los mismos.

Las soluciones son diversas, y dependen, entre otros factores, de la naturaleza del acuerdo en cuestión (zona de libre comercio, unión aduanera, mercado común).

2.A.- Caso de la Unión Europea y el Consejo de Europa Unión Europea (UE).

Se podría decir que sólo en el caso de la UE existen normas supranacionales laborales, en que ha existido una especie de traspaso de soberanía de los Estados miembros hacia esta entidad.

El Tratado de Amsterdam incorporó las Cartas (la Social Europea de 1961 y la Comunitaria de Derechos Fundamentales de los Trabajadores de 1989) a los Tratados fundacionales.

Así la UE cuenta con los siguientes Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos de contenido laboral:

La Carta Social Europea de 1961

La Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989.

La Carta de Derechos Fundamentales de la UE

En la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 7 de diciembre del año 2000), no encontramos disposiciones sobre el control, regulación, pues la protección de los derechos humanos y la solución de controversias ya han sido institucionalizadas con carácter general e incluyen la actuación de órganos jurisdiccionales.

La Carta supera la distinción tradicional entre derechos civiles y derechos sociales, e incluye todos ellos en el nivel constitucional europeo. En lo que tiene que ver con nuestro tema, los derechos reconocidos en la Carta comprenden:

1. Los relativos a la dignidad humana.
2. Las libertades, incluyendo la libertad de reunión y de asociación, la libertad profesional y el derecho a trabajar.
3. La igualdad.
4. La solidaridad:
5. Información y consulta de los trabajadores en la empresa;

6. Negociación y acción colectiva;
7. Acceso a los servicios de colocación;
8. Protección en caso de despido injustificado;
9. Condiciones de trabajo justas y equitativas;
10. Prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo;
11. Seguridad social y ayuda social;
12. Protección de la salud.

El Consejo de Europa.

Este sistema se compone de dos instrumentos regionales de protección de los derechos humanos (Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, y Carta Social Europea). El primero establece un Tribunal Europeo de Derechos Humanos; el segundo organiza el examen de informes por parte de un Comité de Expertos.

Ello responde a una visión tradicional de los derechos humanos, que distingue entre derechos civiles o políticos y derechos sociales. A cada categoría, corresponde un diferente procedimiento de tutela.

i. Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Roma, 4 de noviembre de 1950, enmendado por los protocolos adicionales números 3, 5, 8 y 11, mayo de 1963, 20 de enero de 1966, 19 de marzo de 1985 y 28 de noviembre de 1996, respectivamente).

Este convenio contiene algunas referencias a derechos laborales: prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado; libertad de reunión y de asociación, incluido el derecho de fundar sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses; sin perjuicio de otros derechos genéricos que tienen especial relevancia en el trabajo (respeto a la vida privada, libertad de expresión, prohibición de discriminación).

Con el fin de asegurar el respeto de los compromisos que resultan para las partes del Convenio y sus Protocolos, se instituye un Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que podrá conocer de una demanda presentada por cualquier persona física, organización no gubernamental o grupo de particulares que se considere víctima de una violación, por una de las partes contratantes, de los derechos reconocidos en el Convenio o sus Protocolos. Las sentencias del Tribunal tienen fuerza obligatoria.

ii. Carta Social Europea (Turín, 18 de octubre de 1961; revisada en Estrasburgo, 3 de mayo de 1996)

En la Parte I, las partes reconocen, como objetivo de su política, la realización de condiciones que aseguren el ejercicio efectivo de los siguientes “derechos y principios”:

1. La oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.
2. Condiciones de trabajo equitativas.
3. Seguridad e higiene en el trabajo.
4. Remuneración suficiente que les proporcione a los trabajadores y a sus familias un nivel de vida decoroso.
5. Libertad de asociación de trabajadores y empleadores para la protección de sus intereses económicos y sociales.

6. Negociación colectiva.
7. Protección especial de los niños y los adolescentes contra los peligros físicos y morales.
8. Protección especial de las trabajadoras, en caso de maternidad.
9. Orientación profesional.
10. Formación profesional.
11. Salud: Toda persona tiene derecho a beneficiarse de cuantas medidas le permitan gozar del mejor estado de salud que pueda alcanzar.
12. Derecho a la Seguridad Social.
13. Derecho a la asistencia social y médica.
14. Servicios de bienestar social.
15. Derechos de los discapacitados: autonomía, integración social y participación en la vida de la comunidad.
16. Protección social, jurídica y económica de la familia.
17. Protección social, jurídica y económica de niños y adolescentes.
18. Los nacionales de cada una de las partes contratantes tienen derecho a ejercer, en el territorio de otra parte, cualquier actividad lucrativa en condiciones de igualdad con los nacionales de esta última, a reserva de las restricciones basadas en motivos imperiosos de carácter económico o social.
19. Protección y asistencia de los trabajadores migrantes nacionales de cada una de las partes contratantes y sus familias.
20. Igualdad de oportunidades y de tratamiento en materia de empleo y de profesión, sin distinción de sexo.
21. Derechos de información y consulta en la empresa.
22. Derecho de los trabajadores de participar en la determinación y mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la empresa.
23. Protección social de las personas de edad avanzada.
24. Protección en caso de despido.
25. Protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador.
26. Derecho a la dignidad en el trabajo.
27. Derecho de las personas con responsabilidades familiares a ocupar un empleo sin discriminación, y, en lo posible, sin que exista conflicto entre su empleo y sus responsabilidades familiares.
28. Protección de los representantes de los trabajadores en la empresa contra los actos susceptibles de causarles perjuicio. Facilidades adecuadas para cumplir sus funciones.
29. Información y consulta de los trabajadores en los procedimientos de despidos colectivos.
30. Protección de toda persona contra la pobreza y la exclusión social.

En la Parte II, la Carta enumera una serie de derechos. La técnica consiste en distinguir un núcleo duro de derechos, y un número adicional de obligaciones a asumir por el estado parte.

Existe eso si un núcleo duro: Las partes deben considerarse obligadas a cumplir al menos seis de los nueve siguientes:

1. Derecho al trabajo.
2. Derecho sindical.
3. Derecho de negociación colectiva.
4. Protección de niños y adolescentes.
5. Derecho a la Seguridad Social.
6. Derecho a la asistencia social y médica.
7. Derecho de la familia a una protección social, jurídica y económica.
8. Derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a protección y a asistencia.
9. Igualdad de oportunidades y de tratamiento en materia de empleo y de profesión, sin distinción de sexo.

Respecto de cada uno de estos derechos, la Carta desarrolla medidas concretas para asegurar su ejercicio efectivo. Además, las partes deben considerarse obligadas por un número adicional de artículos o párrafos numerados de la Parte II de la Carta no inferior a 16 artículos o a 63 párrafos numerados:

1. Derecho a unas condiciones de trabajo equitativas
Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo
Derecho a una remuneración equitativa
4. Protección de la maternidad.
5. Orientación profesional.
6. Formación profesional.
7. Protección de la salud
8. Derecho a los beneficios de los servicios sociales
9. Derecho de los discapacitados a la autonomía, integración social y participación en la vida de la comunidad
10. Protección social, jurídica y económica de los niños y los adolescentes
11. Derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de otras partes contratantes
12. Información y consulta en la empresa
13. Participación de los trabajadores en la determinación y mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la empresa
14. Protección social de las personas de edad avanzada
15. Protección en caso de despido
16. Protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador
17. Derecho a la dignidad en el trabajo

18. Derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de tratamiento

19. Protección de los representantes de los trabajadores en la empresa, y facilidades para cumplir sus funciones.

20. Información y consulta de los trabajadores en los procedimientos de despidos colectivos.

21. Protección de toda persona contra la pobreza y la exclusión social

22. Derecho a la vivienda.

Cabe señalar que cada uno de estos derechos es desarrollado a través de medidas concretas. De ahí la referencia a los artículos o a los “párrafos numerados”. Así, por ejemplo, el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas incluye:

1. Una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes.

2. Días festivos pagados.

3. Vacaciones anuales pagadas de cuatro semanas como mínimo.

4. Eliminar los riesgos inherentes a las ocupaciones peligrosas o insalubres, y mientras estos riesgos no hayan sido eliminados o reducidos, conceder a los trabajadores empleados en esas ocupaciones una reducción de la duración de las horas de trabajo o días de descanso suplementarios pagados.

5. Reposo semanal que coincida en lo posible con el día de la semana reconocido como día de descanso por la tradición y los usos del país o la región.

6. Procurar que los trabajadores sean informados por escrito de los aspectos esenciales del contrato o de la relación de trabajo.

7. Medidas que tengan en cuenta la naturaleza especial del trabajo nocturno.

Los procedimientos de control comprenden tanto el cumplimiento de las obligaciones asumidas como aquéllas no aceptadas. De este modo:

a) Las partes contratantes remitirán al Secretario General del Consejo de Europa un informe bienal sobre la aplicación de las disposiciones de la Parte II de la Carta que aquellas hubieren aceptado.

b) Las partes contratantes remitirán al Secretario General del Consejo de Europa informes sobre las disposiciones de la Parte II de la Carta, que aquellas no hubieren aceptado.

Se establece además un procedimiento de reclamaciones colectivas contra los estados que hayan ratificado el respectivo Protocolo de 1995. Hay una lista de organizaciones representativas y ONG legitimadas para presentar denuncias ante el Comité europeo de Derechos Sociales. Luego de un procedimiento basado en memorias de las partes y eventualmente en una audiencia pública, el Comité adopta una decisión, que se eleva al Comité de Ministros. En su caso, el Comité de Ministros puede recomendar al estado la adopción de medidas específicas para adecuar la situación de conformidad con la Carta.

Cabe consignar eso si, que en las Cartas Sociales de la UE, no existe referencia alguna al Comercio Exterior ni al Comercio Interior, por lo que se han establecido en forma casi arbitraria sistemas de preferencias arancelarias condicionadas a que el país

exportador de cumplimiento a determinadas normas laborales. En la práctica esto se traduce en conceder una rebaja de aranceles (entre un 10% y un 15%) respecto de productos industrializados que provienen de países subdesarrollados bajo condición de que éstos acrediten su legislación y que en su país se respeten los Convenios Internacionales de Trabajo números 87, 98 y 138 sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y edad mínima. Este mecanismo unilateral, equivaldría a una cláusula social usada por la UE en sentido amplio.

2.B. El Mercosur o Mercado Común del Sur.

El Mercosur tiene origen en el Tratado de Asunción, celebrado el 26 de marzo de 1991 entre Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, que reguló un período de transición o de construcción de una zona de libre comercio entre los cuatro países y de un arancel externo común en las relaciones del bloque con el resto del mundo.

A la vez, el Protocolo de Ouro Preto, de 17 de diciembre de 1994, estableció la estructura institucional definitiva del Mercosur, que actualmente constituye una zona de libre comercio a su interior (con un arancel intrarregional del 0% con excepciones) y una unión aduanera hacia terceros países (con un arancel externo común diferencial que oscila entre el 0 y el 20%, con excepciones).

Esta circunstancia que podría calificarse como formal, se llena de contenido cuando se observa que, entre 1990 y 1995, el comercio intra-Mercosur aumentó un 200%, crecimiento que se reiteró en la segunda mitad de los '90. Sin duda, por el momento el Mercosur es *el primer bloque comercial exitoso del subdesarrollo*, que comienza, a su vez, negoció acuerdos de preferencias arancelarias o de libre comercio con otros grupos o países (Unión Europea, Chile, Bolivia).

Sin embargo, este adelanto comercial alcanzado por el Mercosur en tan corto lapso, no se ve acompañado de un desarrollo social proporcional. En efecto, los derechos sociales y de ciudadanía no aparecen en los tratados constitutivos del Mercosur, ni han sido desarrollados en normas "derivadas", salvo, escasamente, en el plano laboral, a pesar de que se reconoce la existencia de una importante dimensión social de la integración.

En efecto, y como ya se ha mencionado, toda experiencia de integración económica regional, más o menos avanzada, acarrea múltiples efectos sociales y, dentro de éstos, los específicamente laborales. Así mientras se esperan efectos laborales positivos a largo plazo, por reflejo del crecimiento económico y político del bloque, en el corto plazo es casi inevitable sufrir algunos efectos sociales negativos, como la desocupación sectorial y el riesgo de "dumping social" entre los propios países miembros del grupo en su competencia por el mercado interior o ante terceros países. Paralelamente, en el mediano plazo, pueden verificarse influencias recíprocas entre los sistemas de relaciones laborales de los países que se integran, amén del obvio surgimiento de un nuevo nivel -internacional/regional- de relaciones de trabajo.

En ese marco, las áreas temáticas en las cuales el advenimiento de efectos laborales de la integración es más evidente o previsible, son entre otras, las relacionadas con la desocupación sectorial, la reconversión industrial, la formación profesional con especial hincapié en la capacitación profesional, la recolocación, la seguridad e higiene en el trabajo, la seguridad social, la estructura y acción sindicales, la negociación y los conflictos colectivos internacionales, así como la participación del trabajador en la empresa y en el mismo proceso de integración.

Pues bien, es precisamente en la consideración de esta dimensión social de la integración, que el Mercosur no ha alcanzado -al menos por ahora- los logros que sí ostenta en el terreno comercial.

Pero paralelamente, ese *subdesarrollo social* del Mercosur tiene otra connotación: el desconocimiento de la ciudadanía en general y el dificultoso reconocimiento de la ciudadanía de las diversas instituciones laborales *del* Mercosur y de las nacientes relaciones de trabajo *del* Mercosur. Instituciones de nivel inter o supranacional, regionales, generadas por y para la dinámica del Mercosur como bloque económico social que engloba a cuatro países y que va generando sus propias instituciones y vínculos, que se agregan a las nacionales preexistentes.

El Tratado de Asunción, de 26 de marzo de 1991 -instrumento fundador del proceso de creación del Mercosur-, ignoraba casi totalmente la faceta laboral y social que inevitablemente tiene toda experiencia de integración regional. Este Tratado solo previó normas comerciales y orgánicas, sin incluir en los órganos por éstas diseñados, más que representantes de los Poderes Ejecutivos de los Estados Partes, y más específicamente, solo de los Ministerios de Economía y de Relaciones Exteriores.

Lo social no aparece -al menos a simple vista- en el Tratado de Asunción. Tampoco los ciudadanos y sus organizaciones (partidos, sindicatos, asociaciones). Sin embargo, casi inmediatamente comenzó a gestarse el reconocimiento de la existencia de una dimensión social del Mercosur y consecuentemente, la construcción de su espacio social.

Muy rápidamente el 9 de mayo de 1991 -o sea, apenas un mes y medio después de la firma del Tratado de Asunción-, los Ministros de Trabajo de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, provocaron un hecho político: emitieron la Declaración de Montevideo, en la cual señalaban: (1º) la necesidad de atender los aspectos laborales del Mercosur, para que éste se acompañara efectivamente del mejoramiento de las condiciones de trabajo; (2º) la propuesta de creación de un Subgrupo de trabajo sobre asuntos laborales, dentro de la estructura orgánica del Mercosur; y (3º) la iniciativa de estudiar la posibilidad de adoptar una Carta Social del Mercosur.

Sin decirlo, la Declaración dejaba en evidencia que el Tratado de Asunción no solo había desplazado a la ciudadanía y a las organizaciones sindicales, sino que incluso había desplazado a los mismos órganos gubernamentales específicamente competentes en la materia laboral.

Paralelamente, la doctrina del Derecho laboral elaboró la fundamentación técnico jurídica de la edificación de un espacio social del Mercosur, al poner de manifiesto la existencia, en el propio texto del Tratado de Asunción, del germen jurídicamente legitimante de la construcción del espacio social del Mercosur. Esa simiente fue encontrada en el Prefacio del Tratado, que incluía entre sus objetivos, el "desarrollo económico con justicia social" y la mejora "de las condiciones de vida" de la población. Estas referencias dieron pie a la difusión de diversas opiniones que fundamentaban jurídicamente la necesidad de que el Mercosur dispusiera de órganos con competencia laboral, adoptara normas laborales y diera lugar a la participación de trabajadores y empleadores.

La "ofensiva" sociolaboral obtuvo su primer fruto en ese mismo año, cuando el Grupo Mercado Común creó, por resolución 11/91, el Subgrupo de trabajo 11, sobre "Asuntos laborales", que más tarde se denominaría de "Relaciones laborales, empleo y seguridad social". Dicho Subgrupo de trabajo fue la primera institución laboral del Mercosur, aunque, por cierto, contingente y subordinada al Grupo Mercado Común, órgano integrado por los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Economía. Aún así, durante un par de años a

partir de su primera sesión, que tuviera lugar el 27 de mayo de 1992, este Subgrupo tuvo una acción pujante y un destacado funcionamiento tripartito.

El 17 de diciembre de 1994 se suscribe el Protocolo de Ouro Preto, que establece la estructura orgánica definitiva del Mercosur. Ella privilegia -nuevamente y ahora definitivamente-, lo diplomático y económico. Los órganos decisorios se integran con los Poderes Ejecutivos, y dentro de éstos con los Ministerios de Economía y de Relaciones Exteriores, o sus representantes. Pero la novedad verdaderamente trascendente que introduce el Protocolo de Ouro Preto, es la previsión, en la estructura orgánica definitiva del Mercosur, de dos órganos que podrían ser considerados de representación ciudadana: la Comisión Parlamentaria Conjunta y el Foro Consultivo Económico-Social.

Este último es el único órgano laboral permanente de la estructura definitiva del Mercosur. Su constitución y puesta en funcionamiento supusieron la consagración formal de la participación de los sectores sociales en la integración regional.

El reconocimiento de la dimensión social del Mercosur y de la consecuente necesidad de construir su espacio social quedó plasmado en el "Programa de Acción del Mercosur hasta el año 2000", aprobado por Decisión N° 9/95 del Consejo Mercado Común, el que por una parte, reconoce que "la profundización del proceso de integración requiere una participación creciente del conjunto de la sociedad", atribuyendo a la Comisión Parlamentaria Conjunta y al Foro Consultivo Económico-Social, la función de garantizar "la adecuada participación de los sectores involucrados". Por otra parte, el referido programa señala la necesidad de elaborar propuestas de desarrollo de la dimensión social del Mercosur (párrafos 3.2 de los capítulos I y II).

Es necesario agregar que, en este proceso -inconcluso e insuficiente- de definición y construcción del espacio social del Mercosur, las organizaciones sindicales desempeñaron un papel muy importante, especialmente a través de la Comisión Sindical del Mercosur de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. 36. El Tratado de Asunción (26 de marzo de 1991) dio origen a este proceso de integración regional que vincula a Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

En los anexos al Tratado, y como ya se señaló, la enumeración de sub grupos de trabajo del órgano ejecutivo, el Grupo Mercado Común, no comprendía la temática sociolaboral como propia.

Ello determinó que el sector sindical de los estados parte peticionara la creación de un escenario de tratamiento de la cuestión laboral en el proceso de integración. También coadyuvó a este reclamo la reunión de Ministros de Trabajo del MERCOSUR, que hizo notar la necesidad de crear un ámbito laboral en el novel proceso de integración.

Un documento preparatorio de la reunión de Ministros de Trabajo realizada en el mes de mayo de 2002, califica a estos encuentros de 1991 que dieron el "puntapié inicial" como "ámbitos pioneros de tratamiento sistemático de las cuestiones laborales y sociales en el proceso de integración".

La primera reunión de Ministros de Trabajo fue efectuada en forma casi inmediata a la suscripción del Tratado (mayo de 1991). La declaración final subraya:

a) "que es necesario atender los aspectos laborales y sociales del MERCOSUR y acompañar las tareas de los respectivos representantes para asegurar que el proceso de integración venga acompañada de un efectivo mejoramiento y una relativa igualdad en las condiciones de trabajo de los países que suscribieron el tratado;

b) señalaron la posibilidad de “suscribir un instrumento, en el marco del Tratado de Asunción, que contemple las ineludibles cuestiones laborales y sociales que traerá consigo la puesta en marcha del Mercado Común del Sur”

c) preconizaron “la creación de sub grupos de trabajo con el cometido de avanzar en el estudio de las materias vinculadas a sus carteras”

La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur celebró su primera reunión con los Ministros de Trabajo de los estados parte en el mes de diciembre de 1991, y a posteriori el Grupo Mercado Común, por Resolución 11/91, recogió las inquietudes de los actores del mundo del trabajo creando el “Sub Grupo de Trabajo Nro. 11 - de Asuntos Laborales – que tendrá como función el análisis de los asuntos laborales”.

El perfil tripartito del Sub Grupo de Trabajo (SGT) fue la principal peculiaridad del nuevo órgano del MERCOSUR.

Si bien la participación del sector privado está prevista en el reglamento interno del Grupo Mercado Común, en el caso del SGT la peculiaridad estuvo dada por el dinamismo que imprimieron los actores sociales y los canales de participación que generaron desde el momento mismo de su integración.

De la inicial integración del SGT en ocho comisiones temáticas, se sustituyó esa organización por tres comisiones, referidas a temas como a) relaciones laborales; b) empleo, formación profesional y migraciones; y c) salud en el trabajo y seguridad social

Los principales resultados de los acuerdos alcanzados en el seno del SGT han sido:

a) la suscripción del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social y su reglamento administrativo (Resol. 80/97 del Grupo Mercado Común);

b) la creación del Observatorio del Mercado de Trabajo (www.observatorio.net) también en 1997;

c) la aprobación de la Declaración Sociolaboral (en adelante, DSL) en 1998 y el comienzo de los trabajos de la Comisión Sociolaboral.

A su vez, el Protocolo de Ouro Preto (1994) creó el Foro Consultivo Económico – Social, órgano de representación de los intereses económicos y sociales de la región.

Por considerarlo el instrumento más relevante del proceso, seguidamente se detallará brevemente los principales caracteres de la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

La Declaración comprende dos partes bien diferenciadas, a saber:

a. Una declaración de derechos fundamentales;

b. El establecimiento de un mecanismo de promoción y seguimiento del cumplimiento de esos derechos.

Antes de ello, importa subrayar el preámbulo de la declaración, donde se dice que los estados parte están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados que integran el patrimonio jurídico de la Humanidad y enumera un a serie de instrumentos de máximo valor jurídico en materia de derechos humanos fundamentales, tanto en el plano civil y político como en el económico y social.

En cuanto a los derechos que se reconoce en la Declaración, debe citarse:

la no discriminación;

promoción de la igualdad;

igualdad de trato y oportunidades;
derechos de trabajadores migrantes y fronterizos;
eliminación del trabajo forzoso;
normas sobre trabajo infantil y de menores;
derecho de los empleadores;
libertad de asociación;
libertad sindical;
negociación colectiva;
huelga;
promoción y desarrollo de procedimientos preventivos y de autocomposición de conflictos;
diálogo social;
fomento del empleo;
protección de los desempleados;
formación profesional y desarrollo de recursos humanos;
salud y seguridad en el trabajo;
inspección del trabajo, y
seguridad social.

En relación con el mecanismo de seguimiento, dice la Declaración que “Los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos fundamentales inscritos en esta Declaración y a promover su aplicación de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales y las convenciones y acuerdos colectivos”.

Para ello, instituyen una Comisión Sociolaboral, órgano tripartito “que tendrá carácter promocional y no sancionatorio, dotado de instancias nacionales y regional, con el objetivo de fomentar y acompañar la aplicación del instrumento. La comisión sociolaboral se manifestará por consenso de los tres sectores”.

En referencia a sus atribuciones, corresponde a este organismo examinar, comentar y canalizar las memorias preparadas por los estados parte, formular planes, programas de acción y recomendaciones tendientes a fomentar la aplicación y el cumplimiento de la Declaración, examinar observaciones y consultas sobre dificultades e incorrecciones en la aplicación y cumplimiento, examinar dudas sobre la aplicación, elaborar análisis e informes sobre la aplicación y cumplimiento, examinar e instruir las propuestas de modificación del texto de la Declaración y darles el curso pertinente.

Los estados parte deberán elaborar por intermedio de sus Ministerios de Trabajo, las memorias anuales, conteniendo tanto los informes de los cambios ocurridos en la legislación o la práctica nacional como los avances realizados en la promoción de la Declaración y de las dificultades enfrentadas en su aplicación.

2.C Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norteamérica.

La suscripción, con fecha 6 de Junio del año 2004, del Tratado de Libre Comercio acordado por los gobiernos de Chile y Estados Unidos, constituye un hito, no sólo de carácter comercial debido a las oportunidades que ofrece al intercambio entre ambos países. También es un hecho político, por la proyección institucional de sus cláusulas, y, ciertamente jurídico, aún cuando todavía no existe en Chile un conocimiento suficiente respecto de sus alcances.

Las condiciones que caracterizaron las rondas de negociación, así como las restricciones impuestas a los documentos que precedieron el texto definitivo, expresan de manera clara el “secretismo” con que el gobierno manejó el tema. Ello impidió generar un debate en torno al mismo, lo que imposibilitó conocer con la debida antelación las eventuales ventajas y desventajas del acuerdo. Desde una perspectiva jurídica, el acuerdo representa un desafío para las más diversas disciplinas del derecho, porque contrariamente a lo supuesto, por el hecho de ser un instrumento comercial, sus contenidos abarcan las más distintas áreas temáticas. En él se incluyen, junto a las materias arancelarias y aduaneras, disposiciones concernientes al comercio electrónico y la propiedad intelectual, administración de justicia, compras públicas y transparencia del Estado. Incluso este tratado contiene un capítulo que norma temas laborales y ambientales, obligando a los Estados que lo adscriben a cumplir rigurosamente su legislación ambiental y laboral. Con todo, el matiz con que sus previsiones se incorporan en nuestro ordenamiento jurídico es disímil en unas áreas respecto de otras. Si bien, el TLC declara como finalidad establecer una zona de libre comercio, en materia arancelaria y de propiedad intelectual los Estados partes asumen obligaciones específicas, que en la mayoría de los casos demandarán modificaciones legales o ratificación de convenios internacionales. De hecho, en sus cláusulas sociales – medioambientales y laborales– apenas se obligan al cumplimiento de su normativa interna y ciertos instrumentos internacionales. Ello con especial énfasis en la fiscalización de su cumplimiento por los Estados contratantes, mediante la cual Estados Unidos ha adoptado algunas cortapisas para hacer frente a los riesgos del dumping social.

La asimetría observada entre las cláusulas comerciales y sociales, se proyecta a lo largo del Tratado, en las facultades que él confiere a los Estados partes y a los privados para exigir el cumplimiento de sus disposiciones, en los medios procesales de que se dispone al efecto y en aquello que es posible obtener a través de su ejercicio.

En este Acuerdo se fomentan los mecanismos de cooperación bilateral, para asegurar el cumplimiento de las normas laborales nacionales a la vez que se resguarda la soberanía de los países en estas materias. En este componente, ambos países se comprometen al cumplimiento de la propia legislación laboral y el respeto de las normas fundamentales, entendiendo por estas:

Principios de orden laboral consagrados en este Tratado

Entre otros, se resguardan los siguientes principios:

Derecho a la asociación y libertad sindical;

Derecho a la organización y a la negociación colectiva;

Prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;

Edad mínima para el empleo de niños y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y

Condiciones de trabajo aceptables (salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad, y salud ocupacional).

El aspecto laboral de este Acuerdo define que la cobertura de las obligaciones para EE.UU. abarca la legislación federal, fiscalizada por el gobierno federal. En el caso de Chile, se refiere a las leyes o reglamentos fiscalizados por la Dirección del Trabajo.

Chile ya ha avanzado en estas materias al ratificar los convenios sobre derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y al promulgar la Reforma Laboral que asegura el cumplimiento tales derechos en el 2001.

Al incorporar un componente laboral, las partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección laboral, en desmedro de los trabajadores.

El tratado expresa además, un resguardo a la autonomía del Poder Judicial de cada país, garantizando que los procedimientos para el cumplimiento de su legislación laboral, sean justos, equitativos y transparentes. En tal sentido, define que las resoluciones emanadas de los tribunales judiciales, no serán objeto de revisión ni se podrán reabrir en virtud de las disposiciones del tratado.

Este tratado, y como forma de solución a las posibles disputas que pudieren coexistir entre los Estados Contratantes, consagra diversos mecanismos de solución:

1. Consejo de Asuntos Laborales

El tratado define la existencia de un Consejo de Asuntos Laborales (de nivel ministerial) para supervisar la implementación y revisar el avance de acuerdos alcanzados en materia laboral. Este realizará reuniones periódicas en base a un programa de trabajo. Podrá solicitar asesorías o consultas a grupos de trabajo, expertos u otros organismos para llevar a cabo su tarea.

2. Consultas Cooperativas

Se instaure un sistema de consultas que tiende a evitar disputas y buscar soluciones mutuamente satisfactorias frente a cualquier dificultad que pueda suscitarse entre ambos países, con posibilidad de recurrir a expertos o a mecanismos de buenos oficios, mediación o conciliación. Este mecanismo de consultas define un procedimiento expedito pero con plazos que permitan un

razonable estudio de los casos presentados, los que deben ser debidamente documentados y fundados.

3. Lista de árbitros laborales.

Así también, se establece la existencia de una lista de árbitros laborales de hasta 12 individuos que cuenten con aptitudes y con la disposición necesaria para desempeñarse como árbitros en caso de recurrir al Mecanismo General de Solución de Controversias, por medio de los Ministerios de cada país..

4. Mecanismo de Cooperación Laboral.

Este promoverá el respeto de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales y su Seguimiento de la OIT (1998) y muy especialmente, el cumplimiento del Convenio 182 de OIT relativo a la Prohibición y Acción Inmediata para la Eliminación de las Peores Formas del Trabajo Infantil. Reconociendo que la cooperación bilateral proporciona a las partes mayores oportunidades de perfeccionar las normas laborales y para progresar en compromisos comunes. Además, se establecen diversas actividades cooperativas, destacándose:

Establecer estándares de cumplimiento de las leyes laborales.

Mayor eficiencia de las inspecciones laborales.

Capacitar y educar a las empresas en materias laborales, a fin de promover el cumplimiento de la normativa vigente.

Ciertos sectores de la política nacional auguran que Estados Unidos podría denunciar casos de Dumping Social ya que en ciertos sectores productivos a nivel nacional, como por ejemplo el sector agrícola exportador, se trabaja en condiciones infrahumanas, no respetando los Derechos mínimos en materia laboral, lo que sumado a la escasa fiscalización, se traduce en bajos precios de los productos que ingresan al Mercado Norteamericano

2.D. Tratado de Libre Comercio con Canadá.

Chile y Canadá firmaron un Tratado de Libre Comercio en 1996, que entró en vigencia el 5 de julio de 1997. En este contexto en febrero de 1997, se suscribió el Acuerdo de Cooperación Laboral, éste es el primero de este tipo que celebró Chile con motivo de acuerdos de libre comercio.

Dos son sus objetivos principales: hacer compatible el desarrollo económico con el mejoramiento de las condiciones laborales. Se consagra el principio de que los países se comprometen al cumplimiento de sus propios ordenamientos jurídicos internos, promoviendo un cabal cumplimiento de la ley a través de variados instrumentos:

difusión,

fiscalización,

control jurisdiccional,

control social (básicamente de las organizaciones sindicales o sociales) y por ende,

el fortalecimiento de estas instancias facilita el cumplimiento del acuerdo laboral.

Este tratado tiene como directa fuente de inspiración el Acuerdo de Cooperación Laboral (NAALC) suscrito en el marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA) donde participan Canadá, Estados Unidos de América y Estados Unidos de México. Han sido recogidos todos los derechos fundamentales y algunos derechos relativos a condiciones de trabajo y empleo.

CAPITULO QUINTO: Instrumentos Alternativos.

Hasta este punto, ya hemos analizado a conciencia el tema central de esta tesis, cual es el de las cláusulas sociales. Nos podemos percatar que es un tema importantísimo en el mundo globalizado hoy en día y que son ampliamente utilizadas. Sin embargo, estas no son el único medio existente para resguardar la seguridad social y los derechos laborales internacionalmente reconocidos o fundamentales. En este capítulo veremos una serie instrumentos alternativos que complementan el marco regulatorio laboral internacional y pondremos énfasis en la Norma SA 8000, que, a nuestro parecer es muy importante por ser el resultado de un proceso iniciado en 1976 a partir de códigos de conductas³² y derivado del concepto de la “responsabilidad social empresarial”.

Los Sellos de Calidad Social. La Norma SA8000.

El impacto de la globalización no sólo ha repercutido en la homogeneización del mercado mundial y la internacionalización de los centros productivos. También ha ocasionado un auge de organizaciones no gubernamentales y de instituciones que están cada vez más organizadas, y que gracias a las nuevas tecnologías y la difusión internacional de los medios de comunicación monitorean con mayor atención y eficacia las actividades empresariales. Un ejemplo de esto es la creación de la Norma SA8000.

SA8000 es una norma internacional para evaluar, mediante el sistema de auditorías, la responsabilidad social de proveedores y vendedores. La norma SA8000 provee los requisitos y la metodología para evaluar las condiciones en los lugares de trabajo incluyendo el trabajo infantil, la fuerza de trabajo, la seguridad y salud ocupacional, la libertad de asociación, la discriminación, las prácticas disciplinarias, el horario de trabajo, las remuneraciones y la responsabilidad de la gerencia de mantener y mejorar las condiciones de trabajo.

El Social Accountability Standard (SA8000) fue creado en 1997 por un panel de expertos reunidos por la Agencia de Acreditación del Consejo sobre Prioridades Económicas (Council on Economic Priorities - CEP), entidad sin fines de lucro, y que luego cambiaría su nombre a Social Accountability Internacional (SAI). Contó con la ayuda de un Consejo Asesor internacional entre cuyos miembros se cuentan representantes de importantes corporaciones, organizaciones de derechos humanos, profesionales de certificación, académicos y del trabajo. En este sentido, la SA8000 es comparable con los sistemas de certificación de calidad ISO 9000 y ambiental ISO 14000. A su vez, la SAI ha acreditado a organismos de certificación para auditar y otorgar certificaciones acreditadas. Un ejemplo de esto es DNV, fundación independiente con presencia internacional que, dentro de sus servicios ofrece el de certificación de esta norma. Hoy, la SA8000 la

³² En 1976 la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD) adoptó la “Declaración sobre la inversión internacional y empresas multinacionales”. A esto siguió, en 1977, la “Declaración de principios sobre empresas multinacionales y política social” de la OIT

encontramos como estándar global en 27 países, concentrando Asia más del 60%. América sólo tiene una participación del 5%³³.

La SA8000 especifica los requisitos de responsabilidad social permitidos en una compañía. Es así como encontramos los siguientes aspectos:

1° Desarrollar, mantener y aplicar sus principios y sus procedimientos con el objeto de manejar a aquellos asuntos que están bajo su control o influencia.

2° Demostrar a las partes interesadas que sus principios, procedimientos y prácticas están conformidad con los requerimientos impuestos por la norma.

Los requerimientos impuestos por esta norma son de aplicación universal en lo que respecta a emplazamiento geográfico, sector industrial y tamaño de la compañía. Además, sus elementos normativos, establecidos en la Sección II de la norma, requieren que “las empresas cumplan con la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable” y “respeten los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales”.

1° Convenios de la OIT:

29 y 105 sobre trabajo forzado y esclavitud.

87 sobre libertad de asociación.

98 sobre negociación colectiva.

100 y 111 sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que realizan trabajos de igual valor.

135 sobre representantes de trabajadores.

138 y recomendación 146 sobre edad mínima.

155 y recomendación 164 sobre seguridad y salud en el trabajo.

159 sobre personas discapacitadas.

177 sobre trabajo doméstico.

2° Declaración Universal de Derechos Humanos.

3° Convenio de las Naciones Unidas sobre Derechos de los Niños.

A la hora de certificarse a través de este estándar, las empresas han de seguir las partes definidas en el documento guía. Las tres primeras definen la panorámica general del modelo, la interpretación de sus elementos normativos y la definición de los términos clave utilizados en el SA8000.

Las siguientes partes están divididas en nueve apartados: trabajo infantil, trabajos forzados, salud y seguridad, libertad de asociación y derecho a la contratación colectiva, discriminación, prácticas disciplinarias, horario laboral, compensación y sistemas de gestión. Cada uno de estos apartados evalúa los requisitos necesarios que se han de llevar a cabo para estar en compatibilidad con los principios de los derechos fundamentales. Serán analizadas a continuación.³⁴

Trabajo infantil: La organización no contratará niños menores de edad. En el caso de ser sorprendido haciéndolo deberá apoyar a los niños afectados para que asistan al colegio, según la recomendación 146 de la OIT y asegurará no emplear menores durante horario de

³³ Chile posee agencias de certificación de esta norma.

³⁴ SA8000 Standard Elements. www.cepaa.org/SA8000/SA8000.htm

clases. Si se contrata fuera del horario de clases, la jornada no podrá exceder las 10 horas al día, incluyendo el tiempo utilizado en el transporte. Tampoco el empleador expondrá a los niños trabajadores a peligros, inseguridad o trabajos insalubres.

Trabajo forzado: El empleador no usará o apoyará el uso de trabajo forzado. Tampoco retendrá los documentos de identidad del trabajador al comenzar el trabajo. La norma SA 8000 hace un llamado para que los términos y condiciones del empleo sean abiertos, previo a la contratación del trabajador y durante la contratación misma. Los términos del contrato se expondrán totalmente al trabajador quien deberá tener una comprensión cabal de los mismos y éstos no estarán sujetos a pago alguno ni tampoco quedará en deuda alguna.

Salud y seguridad: Proveer a los trabajadores un ambiente de trabajo sano y seguro, educación periódica al respecto; implementar sistemas de detección y prevención de amenazas a la salud y seguridad de los trabajadores; acceso a baños y agua potable.

Libertad de Asociación y derecho a la negociación colectiva: Promover y respetar estos derechos e implementar formas paralelas en aquellos lugares donde están prohibidos.

Discriminación: No discriminar en atención a raza, casta, orígenes, género, religión, ideas políticas, etc.

Disciplina: Se prohíbe el castigo corporal o toda forma de agresión psicológica como también la agresión verbal.

Jornada laboral: Cumplir con la ley aplicable pero en todo caso no superar las 48 hrs. Semanales con descanso de un día por períodos de 7 días. Se permiten las horas extraordinarias pagadas que, en ningún caso superarán las 12 hrs. semanales. Se acordarán previamente en un proceso de negociación colectiva.

Compensación: Sueldos pagados por trabajo estándar semanal deben estar de acuerdo a la ley y ser suficientes para satisfacer las necesidades mínimas de los trabajadores y sus familias. No habrá deducciones disciplinarias.

Sistemas de gestión: Facilitar el seguimiento, desarrollo y mantenimiento de la certificación. Esto deberá ir más allá de una simple sumisión en la integración de estos estándares en los sistemas directivos y sus prácticas.

Pese a tratarse de un sistema de certificación voluntario, la SA8000 ha logrado, en estos 7 años, incorporarse en una gran cantidad de empresas a nivel internacional, marcando presencia en más de 27 países que han visto en ella los beneficios que conlleva participar de un proceso que certifique la responsabilidad social que significa manejar una empresa porque esta siempre termina relacionándose con la sociedad, ya sea positiva o negativamente. Entonces, contar este sistema de certificación ayuda a aumentar el valor agregado de sus productos y la hace más atractiva en todo aspecto, social, económico, internacional, etc. A continuación veremos los beneficios que implica la SA8000.³⁵

Beneficios para los trabajadores.

Aumenta la posibilidad de formar organizaciones sindicales y de celebrar negociaciones colectivas.

Es una efectiva herramienta para educar a los trabajadores sobre los derechos laborales de que gozan.

³⁵ Benefits of SA8000. www.cepaa.org/SA8000/SA8000.htm

Mejora significativamente al ambiente de trabajo en el que se desenvuelven los trabajadores ya que se presentan instalaciones e infraestructura más acordes y seguras para el desarrollo de la actividad productiva.

Genera una oportunidad de crear negocios en el campo de los derechos laborales.

Crea conciencia y estimula nuevas empresas a garantizar condiciones de trabajo más humanas.

Beneficios para los negocios.

Agrega valor agregado a la compañía

Ayuda al crecimiento de la compañía y a valorizar su marca.

Aumenta la demanda por puestos de trabajo, su mantenimiento y perfeccionamiento.

Mejora la cadena de dirección y gestión entre trabajadores y empleadores.

Beneficios para consumidores e inversionistas:

Demuestra a los inversionistas que la empresa se rige por un tratamiento ético de sus trabajadores, generando una clara y creíble garantía para tomar decisiones de compra de manera ética.

Mejora la identificación de productos elaborados éticamente y estimula a las empresas a utilizar recursos éticos.

Puede aplicarse en una amplia gama de productos y su fabricación.

Debido a que está modelado estrechamente en derechos y estándares de la OIT y la ONU, reconocidos internacionalmente, se trata de un sistema mundial, de aplicación independiente en todo tipo de país o sector.

Cuenta con un sistema de auditoría externa lo que la hace más transparente lo que permite a los consumidores y a la sociedad identificar claramente a las empresas que cumplen con la norma.

Pese a todos y claros beneficios que presenta la SA8000, no podemos obviar algunos problemas que puede presentar.

Críticas.

Es un sistema de certificación caro y puede resultar inaccesible para las empresas. Como en el caso de las normas ISO, es más fácil para las grandes empresas que para las medianas y pequeñas empresas adoptar la SA8000.

No contempla recompensas para las empresas que logren superar los niveles mínimos establecidos por la norma.

No presenta requisitos sobre salario mínimo acorde a los costos de vida.

La SA8000 sólo exige que a los trabajadores se les pague un salario mínimo o el básico industrial. No exige que se les pague un sueldo acorde o suficiente para cubrir las necesidades básicas.

Pero sin duda, la principal crítica que podemos hacer al sistema dice relación con que los trabajadores no tienen un rol a desempeñar en todo el proceso de auditoría y certificación lo que permite que las agencias de auditoras tomen el control monopólico de este proceso. Además, la falta de trabajadores hace de él un sistema frío, que no permite a los trabajadores sincerarse frente a los auditores en sus problemas laborales. Ellos pasan a ser un simple objeto de estudio en una lista de control de las firmas comerciales de auditoría.

Además, ya hemos visto casos donde estas firmas han llegado a falsear antecedentes provocando grandes fraudes que han traído consecuencias mundiales. Es el caso de la comercializadora estadounidense de gas ENRON, cuyos balances, simplemente, fueron adulterados en sus resultados y ello en complicidad con las auditoras externas. El caso ENRON da pie para pensar en que estos vicios pueden darse en cualquier país y sector empresarial; sólo basta satisfacer los intereses económicos en juego.

Sin embargo y en vista a la gran cantidad de beneficios que vemos en la aplicación del SA8000, creemos que esta norma está llamada a convertirse en un sistema de certificación social ideal que permitirá asegurar y fomentar los derechos laborales de los trabajadores a nivel mundial. Además, la responsabilidad social de la empresa es una tendencia creciente a nivel mundial, incluyendo a nuestro país, que llevará a las demás empresas a ver este sistema como algo necesario para poder interactuar en el comercio internacional, pues sin esta certificación no podrán participar de un mercado cada vez más grande donde priman los productos con certificaciones internacionales de calidad, resguardo del medio ambiente o seguridad social y laboral.

Creemos también que el SA8000 logra complementarse perfectamente con las cláusulas sociales porque, mientras estas miran a un espectro más amplio como es la aplicación y ratificación de grandes convenios internacionales de derechos humanos y laborales en un país determinado y que las empresas deben acatar para participar en el mercado internacional; el SA8000 es el instrumento que garantiza a estas empresas que están cumpliendo con estas normas internacionales. Recordemos que el SA8000 tiene como fundamento a los convenios de la OIT y de Naciones Unidas.

2. Otros Instrumentos.

Hoy en día, en el ámbito Internacional podemos encontrar una serie de nuevos instrumentos que vienen a complementar a las cláusulas sociales y ayudar a éstas en el cumplimiento de los derechos laborales internacionales. Sin embargo y, a diferencia de las cláusulas sociales, estos instrumentos son voluntarios y privados, ya vimos el caso del SA8000. Recientemente y, con el empuje que les ha dado la discusión mundial sobre responsabilidad social de las empresas, es ellos han tomado más preponderancia en el ámbito mundial.

Analizamos la norma SA8000 en el apartado anterior por considerarla de gran importancia y con altas proyecciones hacia el futuro. Ahora veremos otros instrumentos; la etiqueta social y los códigos de conducta.

Los Códigos de Conducta Voluntarios.

Los códigos de conducta voluntarios existen en sectores de actividad económica o comercial donde la confianza en el comportamiento ético de las firmas tiene un resultado importante para el consumidor o la cobertura de la ley no existe o es parcial. Estos han surgido como resultado de los cuestionamientos realizados a las actividades de las empresas transnacionales en países subdesarrollados.

Un código de conducta es un documento privado y voluntario tendiente a promover o estimular determinadas conductas compatibles con el respeto de los derechos laborales. En él se describen los derechos básicos y los estándares mínimos que una empresa declara

comprometerse a respetar en sus relaciones con los trabajadores, las comunidades y el medio ambiente.³⁶

Los primeros indicios de estos códigos vienen de finales de la década de 1970 y fueron promovidos por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD) y por la OIT.

Sin embargo, estos no tuvieron la importancia esperada y pasaron desapercibidos durante las décadas de 1970 y 1980. Importante es destacar que durante este período las condiciones laborales fueron menoscabadas en los centros productivos del hemisferio sur y, producto de esto, comenzando la década de 1990, distintos grupos de derechos humanos, asociaciones para el desarrollo y organizaciones sindicales iniciaron campañas publicitarias para que las empresas transnacionales adoptaran códigos de conducta. Como resultado y debido a la presión existente, muchas compañías los adoptaron.

En 1997, el movimiento sindical internacional presentó una propuesta referente a estos códigos los cuales hacen referencia a las normas fundamentales de la OIT y donde también hace responsable de su respeto a los consorcios internacionales.

En junio de 1999, la OIE emite un documento relativo a su posición frente a estos códigos como una contribución inicial al debate sobre la responsabilidad social de la empresa y, en particular sobre los códigos privados voluntario. Este documento señala que la mejor manera de garantizar unas pautas básicas mínimas y que sean válidas en materia laboral es que los gobiernos apliquen y velen por el cumplimiento de unos niveles laborales que se ajusten a las disposiciones de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En opinión de la OIE, los códigos privados pueden completar disposiciones nacionales adecuadas, pero en ningún caso sustituirlas.

En este documento la OIE señala que las empresas y sus organizaciones gozan de plena libertad para decidir si formulan, aplican, adoptan o hacen público un código de conducta en el marco de la propia compañía o lo hacen en conjunción con un tercero³⁷

La OIE señala también que las empresas adoptan los códigos en función de sus necesidades y circunstancias específicas, así como para reflejar su filosofía y objetivos particulares. Por lo tanto, los códigos variarán de una empresa a otra, y también de una región a otra. No es posible ni cabe desear un código de conducta uniforme.³⁸

Si no es posible establecer un código de conducta uniforme, y en esto estamos de acuerdo, ¿qué condiciones mínimas debiera presentar para que sea realmente efectivo?

La mayoría de los códigos de conducta contiene disposiciones sobre trabajo forzoso, discriminación, trabajo infantil, salud y seguridad. Los códigos que tratan sobre horas de trabajo, salarios y trabajo de horas extra rara vez van más allá de los requisitos legales locales. Algunos códigos incluyen provisiones sobre libertad de asociación y unos pocos mencionan también el derecho de sindicación y negociación colectiva. Como vemos, estos se van diferenciando entre sí y en esto influyen la regulación política laboral, el grado de obligatoriedad y los mecanismos de previstos de control y aplicación. Los códigos de conducta carecen de una obligatoriedad contractual así como de un control independiente de las empresas. Pese a esto, existen partes que sostienen que estos

³⁶ www.maquilasolidarity.org/espanol/recursos/codigos/s5codes.htm y, Ermida Uriarte, Oscar. Derechos Laborales y Comercio Internacional. www.mundodeltrabajo.org.ar/pistasmazo03/ermidamar03.htm

³⁷ 27 y 28 Organización Internacional de Empleadores (OIE). www.ioe-emp.org/ioe-emp_spani/pdf_1/codes_spa.pdf .

³⁸

códigos terminan siendo obligatorios para las empresas. Es el caso del presidente de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario, y Cuero, Neil Kearney quien señala que “los códigos empresariales de conducta no son voluntarios. Ninguna empresa, en ninguna parte del mundo ha adoptado un código de conducta sin haber sido forzada y arrastrada a hacerlo”.³⁹ Se refiere a las presiones sociales e internacionales de que han sido objeto.

A continuación un compendio de las materias reguladas en los códigos de conducta:

Disposiciones basadas en los derechos laborales fundamentales, según se definen en las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo:

Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva (Convenciones 87, 98, 135 y Recomendación 143)

Trabajo forzoso (Convenciones 29, 105)

Trabajo infantil (Convenciones 198, 182 y Recomendaciones 146 y 190)

No discriminación (Convenciones 100, 111)

Disposiciones que van más allá de las definidas como derechos fundamentales:

Salud y seguridad (Convención 155 y Recomendación 164)

Horas de trabajo y compensación por horas extra

Salarios (Declaración Tripartita de la OIT en lo concerniente a Multinacionales y Política Social)

Seguridad de empleo (no abuso de subcontratación exclusivamente laboral para evitar las obligaciones de seguridad social)

Un estudio realizado sobre 215 códigos de conducta adoptados por empresas, muestra que en materia de derechos laborales, los tópicos antes vistos se tratan en los códigos en la siguiente proporción; el 75% de ellos se ocupan de la salud y la seguridad en el trabajo, el 66% de la discriminación, el 45% del trabajo infantil, el 40% del nivel de salarios, el 25% del trabajo forzado y el 15% de la libertad sindical.⁴⁰

Pocos códigos de conducta ofrecen medios independientes de verificación sobre su cumplimiento por parte de la empresa o sus proveedores. Las empresas generalmente se basan en un monitoreo interno realizado por su propio personal. Algunas van más allá y contratan firmas de auditoría financiera para verificar que ellas, o sus proveedores, cumplen las disposiciones del código. Rara vez se hacen públicos los informes de monitores internos o auditores externos y las empresas generalmente no revelan la ubicación de las fábricas de producción, haciendo virtualmente imposible que las organizaciones laborales o de derechos humanos confirmen si la empresa cumple con su propio estándar. Sin embargo hay excepciones. En 1999, Liz Claiborne permitió que el grupo de monitoreo independiente guatemalteco COVERCO publicara un informe claro sobre violaciones a los derechos de los trabajadores por uno de sus proveedores. El informe también describió los

³⁹ www.maquilasolidarity.org/espanol/recursos/codigos/s5codes.htm

⁴⁰ J. Diller, “Responsabilité sociale et mondialisation: qu’attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d’investissement ». *Revue Internationale du Travail*, vol. 138, N° 2, 1999, BIT, Genève. Citado por Alejandro Teitelbaum, « El encuadramiento jurídico de las empresas transnacionales », *Dossier Empresas Transnacionales y derechos humanos*, CETIM

pasos que debería tomar el proveedor para cumplir con el código de Liz Claiborne y la ley guatemalteca⁴¹

En este sentido, gran importancia han tenido las organizaciones no gubernamentales (ONG) que son los principales fiscalizadores de la actividad empresarial y del respeto a los derechos humanos y laborales de los trabajadores.

El Etiquetado Social.

Desde hace ya varios años, el interés mundial por las condiciones laborales dentro de las grandes empresas ha ido creciendo hasta convertirse, hoy, en una especie de valor adicional al momento de ofrecer los productos a los consumidores. A esto le llamamos consumo ético pues se relaciona intrínsecamente con las condiciones productivas en que se desenvuelve la masa laboral. Es una respuesta voluntaria a los estímulos del mercado.

Es así como podemos definir al etiquetado social como cualquier medio por el que se facilita información mediante una etiqueta física sobre las condiciones que rodean a la producción de un producto o a la prestación de un servicio. Las etiquetas sociales pueden colocarse sobre los productos, sus embalajes o en las vitrinas o escaparates de los lugares de venta e informan al consumidor sobre las circunstancias laborales de producción, garantizándole que el producto o servicio que adquiere se ha hecho en condiciones de trabajo equitativas.

Como ya vimos en la definición, los etiquetados sociales pueden presentarse en diversas maneras. Como ejemplo, tenemos el etiquetado Rugmark que certifica que las alfombras hechas a mano no fueron producidas con el trabajo de niños; el etiquetado Union Label que certifica que el producto fue hecho por trabajadores miembros de un sindicato o, el etiquetado Fairtrade Mark, que certifica que los trabajadores obtienen una parte justa de las ganancias que se obtienen de las ventas de los productos.

La mayoría de los etiquetados sociales se dirigen a los consumidores de los países desarrollados ya que son estos los que han ido adquiriendo mayor conciencia social y están dispuestos a pagar más por aquellos productos que han sido fabricados con respeto de los derechos y condiciones de trabajo de la masa laboral. Hoy en día, cerca de un tercio del etiquetado social contiene referencia a normas internacionales del trabajo.

Sin embargo, pese al auge experimentado, las buenas intenciones y beneficios que este sistema alternativo trae, el etiquetado social ha sido objeto de diversas críticas. Se señala que uno de sus mayores problemas es la gran heterogeneidad de cobertura y estipulaciones. Además, presenta una gran debilidad en sus procedimientos de control y evaluación. La OIT puso en el tapete la idea de crear un sistema único, mundial de etiquetado social que sería otorgado por ella. Las protestas no se hicieron esperar y los países menos desarrollados acusaron a este sistema de proteccionista, favoreciendo a los países desarrollados. Temen que en el futuro ese sistema dejará a los países en desarrollo sometidos a las presiones de los países que controlan la OMC⁴².

En nuestra opinión, no debemos obviar el papel que juega la sociedad en esta materia pues en muchas oportunidades ha sido esta la causante de grandes cambios sociales. Hoy

⁴¹ www.coverco.org/esp/media/media-2474.pdf - El Código de Conducta de Liz Claiborne Inc y la Sindicalización de Dos Fábricas Proveedoras en Guatemala.

⁴² www.redtercermundo.org.uy/tm_economico/texto_completo.php?id=1949 ; autor, Hakravarthi Raghavan; Discusión sobre validez de una etiqueta social única otorgada por la OIT.

en día, la Unión Europea ha puesto en el tapete la necesidad de tratar a conciencia los temas humanitarios, sociales y ambientales. Los productos fabricados con responsabilidad social están ganando adeptos rápidamente, la gente los está prefiriendo aunque pueda significar un mayor costo. Sin duda no ha sido un proceso rápido, ya lleva varios años en discusión. Así lo demuestra una resolución del año 1995 del Parlamento Europeo en donde condena el trabajo infantil, la explotación a las mujeres y el trabajo forzado. Además celebra la activa participación de las organizaciones no gubernamentales (ONG) en campañas a favor de la elaboración de etiquetados sociales y solicita que se les otorgue una subvención para que multipliquen sus actividades en este sentido⁴³.

Finalmente, sólo nos queda afirmar que el etiquetado social es una forma auspiciosa de influir en el consumidor para que este pueda optar por productos socialmente comprometidos y, de esta manera, participar más activamente en el resguardo de los derechos laborales fundamentales. No basta con delegar la vigilancia al Estado y sus instituciones o a las ONG; también es necesario el compromiso de toda la sociedad. Sin duda que las empresas se darán cuenta de la necesidad de participar en un nuevo mercado y no querrán quedar fuera de él. Un mercado donde prima la responsabilidad social, donde el empresario o inversionista preferirá realizar inversiones socialmente responsables, donde no sólo pretendan obtener una rentabilidad adecuada, sino que también mirarán otros criterios que miren a una mayor rentabilidad social.

⁴³ www.derechos.org/nizkor/europa/parlamento/etiqueta.html ; resolución B4-0363, 0414 y 0421/97

CONCLUSION.

El desarrollo económico sin duda se ve favorecido por el proceso de globalización económica y apertura de los mercados Internacionales.

La creciente integración de las economías nacionales a un sistema mundial, la liberalización del comercio mundial por convenios institucionales para eliminar obstáculos comerciales y los drásticos cambios que ocurren en el sistema industrial internacional conducente al surgimiento de una división del trabajo, recuerda la necesidad de proteger los derechos fundamentales de índole laboral. Cuando se habla de los derechos básicos, o fundamentales, de los trabajadores, parece existir, como ya se ha visto, un acuerdo bastante generalizado en torno a la inclusión de cuatro grandes temas: libertad sindical y de negociación colectiva; discriminación en el empleo; trabajo forzoso; y trabajo infantil. El tema de la seguridad y salud en el trabajo figuraría inmediatamente después, de las diversas propuestas relativas a cláusula social; sin embargo, a los que consideran el derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva del derecho a la vida - como les sucede normalmente a los profesionales de la prevención - les resulta difícil concebir categorías de derechos de jerarquía mayor.

La cláusula social, según lo que hemos estudiado es el instrumento idóneo para establecer una conexión entre las normas laborales y el creciente comercio internacional. Ofrece a un país legitimidad para impedir la importación de bienes producidos por otro que viole normas laborales internacionales predeterminadas. La cláusula social también implica que en situaciones de conflicto de intereses, la OMC será el árbitro y los respectivos estados nacionales cumplirán una función de meros encargados de la aplicación de las leyes laborales. Por tanto, la cláusula social no puede ser equiparada con los derechos laborales, sino que debe entenderse como aquél instrumento idóneo para su protección, lo que debe ir acompañado de una fiscalización eficiente por parte de cada país. Existe un intento deliberado por cambiar la terminología para desdibujar la distinción entre el interés genuino en los derechos laborales y su utilización como obstáculo al desarrollo comercial internacional.

De igual forma somos de la opinión de que las Cláusulas Sociales debieran ser parte obligatoria y de cumplimiento efectivo e imperativo de todos los Acuerdos de Integración y Cooperación y en general en todos los Tratados Internacionales, para lograr así una efectiva tutela de los Derechos Laborales.

BIBLIOGRAFÍA OCUPADA.

WILLIAMS THAYER ARTEAGA, “Manual de Derecho del Trabajo”, Stgo., Editorial Jurídica de Chile, 1994.

WILLIAMS THAYER ARTEAGA, “Trabajo, Empresa y Revolución”, Stgo., Editorial Universitaria, 1984.

MANUEL MONTT BALMACEDA, “Principios de Derecho Internacional Del Trabajo”, Stgo., Editorial Jurídica de Chile, 1998.

ROBERTO MAYORGA, “Naturaleza Jurídica de los Derechos Económicos Sociales y Culturales”, Editorial Jurídica de Chile, última edición.

SANTIAGO BENADAVA, “Derecho Internacional Público”, Editorial Conosur.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS.

TRATADO DE ROMA, (Unión Europea).

CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (O.E.A.).

CARTA INTERAMERICANA DE GARANTIAS.

HECKMAN JAMES y PAGÉS CARMEN, “The cost of job security regulation: evidence from latin american labor markets”, Documento de Trabajo 7773 NBER, Massachusetts, junio 2000.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, DEL AÑO 1072, TOMO 106 CÓRDOVA, “La legislación laboral y el desarrollo de América Latina : un examen particular”.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, volumen 107, año 1988, “La influencia de las normas internacionales de trabajo en el sistema del comercio mundial. Resumen histórico”.

DE LA DEHESA, “Coste laboral y dumping social”, Revista de Economía y Sociología del Trabajo, nº25-26, 1994.

ERICKSON & KURUVILLA, “Labor costs ant the social dumping debate in the European Union”, Industrial and Labor Relations Review, vol.48, nº1, 1994.

ERMIDA URIARTE, “El MERCOSUR y los aspectos laborales”, Revista de Trabajo, nº3, 1994.

ESPINA MONTERO, “La mundialización de la economía, el desarrollo económico y los derechos sociales fundamentales”, Revista de Trabajo, nº3, 1991.

FONTELA, “La economía mundial hacia el tercer milenio : programa para los economistas”, en DE PAZ BAÑES (coord.), “Economía mundial”, Madrid, 1993.

REVISTA DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 11, año 1992. “MERCOSUR, normas internacionales del trabajo y relaciones colectivas”.

GONZALO GONZALEZ, “Introducción al Derecho internacional español de Seguridad Social”, Madrid, 1995.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, volumen 113, año 1994, n° 4 "Pragmatismo e innovación en el Derecho internacional del trabajo".

MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Revista n°9, Noviembre del año 2003.

VAN LIEMT, "Normas laborales mínimas y comercio internacional : ¿resulta viable una cláusula social", Revista Internacional del Trabajo, vol.108, 1989, n°3.

VAN LIEMT, "La mundialización de la economía : posibilidades al alcance de los trabajadores y estrategias de empresas en los países de costes laborales altos", Revista Internacional del Trabajo, vol.112, 1993, n°1.

MANCINI, "Derecho Comunitario y Derecho del Trabajo", Relaciones Laborales, tomo 1986-I.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75° aniversario de la OIT"; Ginebra, 1994.

PEREZ DEL CASTILLO, "El MERCOSUR, historia y esperanza", Revista Internacional del Trabajo, vol.112, 1993, n°4.

PEREZ INFANTE, "Costes laborales y competitividad de la economía española", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, n°25-26, 1994.

PLA RODRIGUEZ, "Cláusulas sociales en los acuerdos internacionales sobre comercio", Revista de Trabajo, n°3, 1994.

PLA RODRIGUEZ, "Problemática de los trabajadores en el MERCOSUR", en V.V.A.A., "El Derecho laboral del MERCOSUR", Montevideo, 1994.

SITIOS DE INTERNET

[http:// www.faceapuc.cl/personal/vcorbo](http://www.faceapuc.cl/personal/vcorbo) .

[http:// www.direcon.cl/html/acuerdos_internacionales](http://www.direcon.cl/html/acuerdos_internacionales) .

[http:// www.ucm.es/info/eid](http://www.ucm.es/info/eid)

[http:// www.fes.org.ar/paginas/publicaciones](http://www.fes.org.ar/paginas/publicaciones)

[http:// www.oit.org](http://www.oit.org)

http://www.comerciojusto.cl/observatorio/observatorio5/estudio_de_casos.htm

http://www.anepe.cl/3_foro/columna_ijjpp.htm

<http://www.centroavance.cl/index.php?option=content&task=view&id=118&Itemid=30>

<http://www.centroavance.cl/index.php?option=content&task=view&id=10&Itemid=30>

http://www.edualter.org/material/explotacion/unidad8_8.htm

<http://www.centroavance.cl/index.php?option=content&task=view&id=185&Itemid=29>

<http://fes-alca.cl/archivos/TLC%20Chile%20Terram>: "El Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos, mitos y realidades", página web del Diputado Alejandro Navarro.

<http://www.direcon.cl> (página del Ministerio de Relaciones Exteriores)

<http://www.minitrab.gob.cl>: "El componente Laboral del Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos"

<http://www.ugt.es/globalizacion/congresoces.htm>

<http://www.ucm.es/info/eid/pb/asm96.htm>

http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/ve/biblioteca.sp/clausoc_sp.html

http://portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62492_recurso_1.pdf .

<http://www.latercera.cl>